Instituição de Ensino
FGV-EBAPE
Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
Fundação Getulio Vargas
Endereço:
Rua Jornalista Orlando Dantas, 30
Botafogo, Rio de Janeiro - RJ, 22231-010

Coordenador do Curso de Graduação em Administração
Fabricio Stocker

Autora do trabalho
Ana Carolina Nunes Figueirôa

CV Resumido
Graduada em Administração pela FGV-EBAPE. Analista de Controladoria na Dermage.

Professora Orientadora
Lucia Barbosa de Oliveira

CV Resumido
Professora adjunta na FGV-EBAPE, onde atua como pesquisadora e professora da graduação e dos mestrados profissionais. Mestre e Doutora em Administração pelo Coppead-UFRJ. Suas pesquisas têm se focado nos temas gestão de pessoas e comportamento organizacional.

A ORIENTAÇÃO ANTI-TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO NA COMUNIDADE *ONLINE* R/ANTITRAMPO

RESUMO

Este estudo investiga relatos de trabalhadores brasileiros na comunidade online r/antitrampo, da plataforma *online* Reddit. Foram analisadas 188 postagens publicadas entre 2022 e 2024, com o objetivo de compreender como se manifestam insatisfações, questionamentos e formas de resistência dos membros dessa comunidade. Os relatos revelaram seis temas recorrentes: demissões, processos seletivos, modelos de trabalho (presencial, remoto e híbrido), experiências negativas com lideranças, condições laborais precárias, além de estratégias de resistência, como o *quiet quitting* e comportamentos contraproducentes. Tendo como fundamentação teórica o conceito de orientação anti-trabalho (*anti-work orientation*), a pesquisa aponta que muitos trabalhadores rejeitam a centralidade do trabalho e criticam práticas organizacionais percebidas como desumanizantes. Os resultados apontam para a necessidade de repensar políticas e práticas de gestão de pessoas, de modo a promover ambientes laborais mais justos, saudáveis e sustentáveis. Isso inclui a valorização do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, o respeito à diversidade, a flexibilização das jornadas de trabalho e o reconhecimento da autonomia individual. Também foi possível identificar que a comunidade r/antitrampo representa não apenas como espaço de desabafo, mas também de articulação e crítica às estruturas laborais vigentes, sendo uma arena relevante para compreender e debater as transformações nas relações de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: relações de trabalho; orientação anti-trabalho; gestão de pessoas; precarização; redes sociais.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do século XX, o trabalho consolidou-se como um dos pilares da identidade pessoal. Segundo Porter (2010), o trabalho se tornou tão central à experiência humana que muitas pessoas associam seu senso de realização e bem-estar às atividades laborais. Assim, o trabalho não apenas estrutura a vida cotidiana, mas também passou a definir quem somos e o valor que atribuímos a nós mesmos.

Nos últimos anos, porém, essa centralidade do trabalho parece estar se modificando. Fatores como precarização do trabalho, aumento das desigualdades e a pandemia de COVID-19 incentivaram reflexões mais profundas sobre as relações de trabalho (ALEXANDER, 2024). Durante a pandemia, muitos trabalhadores enfrentaram sobrecarga emocional e incertezas, levando a uma maior valorização do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (ABILIO et al., 2020).

Esse cenário contribuiu para fenômenos como a “Grande Renúncia”, em que profissionais, especialmente nos Estados Unidos, decidiram deixar seus empregos em resposta às condições que consideravam insatisfatórias ou insustentáveis (FORMICA; SFODERA, 2022). Também se verificou o fortalecimento do movimento anti-trabalho, que questiona a centralidade do emprego e critica a exploração nas relações laborais (ALLIGER; McEACHERN, 2024).

A comunidade online r/antiwork, da plataforma Reddit, representa um espaço de resistência no contexto desse movimento, reunindo trabalhadores insatisfeitos que compartilham experiências, críticas e alternativas ao modelo tradicional de emprego (SCRUGGS, 2024).

Inspirado na tese de Scruggs (2024), que analisa a comunidade r/antiwork, este trabalho busca trazer essas discussões à realidade brasileira, tendo como objeto de estudo a comunidade r/antitrampo. Criada em 23 de outubro de 2021, a r/antitrampo é a versão em língua portuguesa do r/antiwork, e contava com cerca de 125 mil membros ao final de 2024. A comunidade se apresenta como “um lugar seguro pra reclamar do patrão”, consolidando-se como um espaço relevante para a investigação de insatisfações e questionamentos sobre o mundo do trabalho.

Desta forma, esta pesquisa teve por objetivo analisar relatos de trabalhadores que participam da comunidade r/antitrampo. Foram extraídos e analisados 188 relatos publicados entre abril de 2022 e novembro de 2024.

Do ponto de vista teórico, este estudo contribui para a compreensão do movimento anti-trabalho no Brasil, ao explorar reflexões sobre precarização, insatisfação e resistência de participantes de uma comunidade digital. Nesse sentido, cabe apontar a carência de estudos e pesquisas sobre o tema no Brasil (MACHADO, 2024).

De uma perspectiva aplicada, espera-se que os resultados ampliem o debate sobre como mudanças nas percepções e atitudes dos trabalhadores podem influenciar a dinâmica do trabalho em organizações brasileiras. Além disso, a análise das críticas, insatisfações e reflexões dos membros dessa comunidade pode oferecer *insights* valiosos e contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas mais justas e alinhadas às demandas dos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Trabalho na Contemporaneidade

O trabalho ocupa uma posição central nas sociedades contemporâneas, sendo frequentemente visto como um componente essencial da identidade pessoal e da organização da vida cotidiana (ALEXANDER, 2024). No entanto, as relações de trabalho na atualidade se mostram cada vez mais precarizadas e desiguais (ANTUNES, 2018), o que parece estar contribuindo para a desconexão do trabalhador com seu trabalho

Nesse contexto, movimentos como a Grande Renúncia e o *Quiet Quitting* têm chamado a atenção de pesquisadores e praticantes do campo da gestão de pessoas. O termo “Grande Renúncia” foi cunhado pelo professor Anthony Klotz para descrever a onda de desligamentos voluntários que ganhou força no contexto do pós-pandemia, especialmente nos Estados Unidos. Segundo Klotz (2021), a pandemia serviu como um catalisador, expondo problemas estruturais nos ambientes de trabalho e levando muitos trabalhadores a reavaliar suas prioridades profissionais. Dentre esses problemas, destacam-se baixa remuneração, liderança ineficaz, pouca oportunidade de crescimento e culturas organizacionais que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar dos trabalhadores (FULLER; KERR, 2021).

Outro fator relevante foi o trabalho remoto. A flexibilidade proporcionada pelo *home office* não apenas reduziu o tempo gasto com deslocamentos e custos associados, como também melhorou a qualidade de vida, aumentando o tempo para atividades pessoais, descanso e convívio familiar (KLOTZ, 2021). A tentativa de retorno às estruturas rígidas do trabalho presencial trouxe resistência de muitos trabalhadores, que optaram por demissões ou ajustes na dedicação ao trabalho.

O fenômeno do *quiet quitting* também se insere nesse contexto, como uma forma de resistência passiva, em que trabalhadores optam por realizar apenas o mínimo necessário em seus empregos, sem engajamento emocional. Harter (2022) identifica que essa postura está frequentemente associada à falta de reconhecimento e à ausência de liderança eficaz. Para muitos, o *quiet quitting* é uma tentativa de preservar o bem-estar em um sistema que frequentemente prioriza produtividade em detrimento de condições humanas.

Esses fenômenos evidenciam não apenas uma insatisfação crescente, mas também apontam para uma transformação mais ampla nas relações de trabalho. Kuzior, Kettler e Rab (2022) argumentam que o movimento vai além de condições objetivas de trabalho, envolvendo uma alienação mais ampla associada à globalização e às pressões da modernidade. Fuller e Kerr (2021) reforçam que essas tendências fazem parte de um realinhamento mais profundo, em que os trabalhadores não estão apenas rejeitando o trabalho como ele é, mas exigindo condições que favoreçam a saúde mental, a autonomia e o propósito.

2.2 Movimento Anti-Trabalho

O movimento anti-trabalho desafia o modelo tradicional de emprego, questionando a valorização social e econômica do trabalho como elemento central da vida. Defensores dessa filosofia criticam a exploração, a submissão e a alienação inerentes às relações laborais no capitalismo, considerando-as imorais e inseparáveis do sistema econômico vigente (ALEXANDER, 2024). As práticas organizacionais que valorizam unicamente o lucro, em detrimento do bem-estar dos

trabalhadores, estão no cerne dessa crítica. O movimento também destaca que a opressão não está restrita a empregos de baixa qualificação, mas afeta cargos de gestão e posições de poder, expondo sua natureza coercitiva em diferentes níveis hierárquicos (ALLIGER; McEACHERN, 2024).

A pandemia de COVID-19 fortaleceu o movimento anti-trabalho ao revelar a precariedade estrutural de muitos modelos de emprego, estimulando uma crítica mais ampla às estruturas que sustentam a desigualdade no mercado de trabalho (GUTWORTH, 2024). Nesse sentido, cabe apontar que o movimento anti-trabalho não se limita a ideais radicais. Frayne (2015) destaca que grande parte da resistência ocorre no cotidiano dos trabalhadores, que negociam suas prioridades, confrontam frustrações e encontram formas de enfrentar práticas opressoras. Comportamentos como o “quiet quitting”, embora silenciosos, refletem os princípios do movimento ao contestar a centralidade do trabalho.

O movimento anti-trabalho critica as condições de trabalho, mas também propõe alternativas que respeitem a dignidade humana e permitam um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, a ideia de que "ninguém mais quer trabalhar" é reformulada para "ninguém mais quer trabalhar desse jeito", apontando para uma busca por trabalho mais justo e sustentável. A crítica também se estende ao impacto ambiental do produtivismo, argumentando que uma sociedade orientada para o lazer e o desenvolvimento humano pode ser uma resposta viável aos problemas ecológicos decorrentes da superprodução (ALEXANDER, 2024).

Na tentativa de compreender melhor o fenômeno, Scruggs (2024) propôs o conceito de orientação anti-trabalho (*anti-work orientation*), definida como a rejeição à ideia de que o trabalho é central para determinar o valor de uma pessoa. A AWO reflete a rejeição a valores sociais e organizacionais que sustentam o trabalho como elemento fundamental para a identidade e a cidadania (FRAYNE, 2015).

Scruggs (2024) propõe que a AWO é influenciada por percepções de injustiça social e organizacional. A injustiça social refere-se a desigualdades estruturais, como condições precárias de trabalho, baixos salários e a exclusão de certos grupos sociais minoritários de empregos dignos. Já a injustiça organizacional diz respeito a experiências negativas, como desrespeito, violações e recompensas inadequadas ((KALLEBERG, 2011).

Com relação às consequências da orientação anti-trabalho, destacam-se a exaustão emocional, que surge do conflito de valores entre o trabalhador e a cultura organizacional, o cinismo organizacional, caracterizado pela desconfiança e desilusão em relação à empresa e seus gestores, além de comportamentos contraproducentes – como sabotagem ou negligência –, vistos como formas de resistência a um sistema que consideram injusto (GRUYS; SACKETT, 2003).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória para investigar os discursos presentes na comunidade online subreddit anti-trampo (https://www.reddit.com/r/antitrampo). O objetivo é compreender em que medida as discussões nessa plataforma estão associadas à orientação anti-trabalho no Brasil.

As postagens e comentários analisados foram coletados utilizando a API oficial do Reddit e a biblioteca Python PRAW (Python Reddit API Wrapper), que possibilitam a extração automatizada de conteúdos públicos do site, garantindo a

fidelidade aos textos originais. O período abrangido inclui postagens realizadas entre 17/04/2022 e 21/11/2024.

No Reddit, os *upvotes* representam votos positivos atribuídos pelos usuários às postagens e comentários, indicando que o conteúdo é considerado relevante, interessante ou útil. Esse sistema de votação permite identificar conteúdos com maior engajamento dentro da plataforma, auxiliando na priorização das postagens para análise.

Para a coleta de dados, foram extraídas 342 postagens marcadas como "relatos", ou seja, aquelas que detalham experiências pessoais ou reflexões sobre o trabalho. Após uma triagem manual, que excluiu postagens compostas apenas por imagens ou vídeos, 188 postagens com conteúdo textual foram selecionadas para análise. Essas postagens somam um total de 139.030 *upvotes*, evidenciando sua relevância para os membros dessa comunidade.

A partir da leitura dos relatos, os mesmos foram classificadas de acordo com seis temas principais: demissão, processos seletivos, modelos de trabalho, lideranças, condições de trabalho e estratégias de resistência.

4 RESULTADOS

Os resultados da análise das postagens revelaram temas recorrentes que refletem importantes preocupações e vivências de trabalhadores brasileiros. Cada tema traz uma visão das dificuldades enfrentadas no ambiente profissional e oferece um panorama sobre as dinâmicas e tensões do mercado de trabalho no Brasil, permitindo uma compreensão mais profunda dessas experiências.

4.1 Demissão

A demissão foi o tema mais recorrente entre os relatos analisados. As experiências compartilhadas pelos usuários incluem tanto demissões voluntárias, em que decidiram sair por conta própria, quanto demissões involuntárias, nas quais foram desligados pelas empresas. Esses dois contextos revelam como a demissão pode tanto refletir uma insatisfação acumulada quanto servir como um evento inesperado que, em alguns casos, trouxe alívio ou até felicidade aos trabalhadores.

Nos relatos de demissões voluntárias, a decisão de sair está frequentemente ligada à busca por melhores condições de vida e saúde mental. Muitos trabalhadores descreveram seus empregos como insustentáveis, justificando a saída mesmo sem outra oportunidade garantida. Um usuário relatou: "Sei que é loucura me demitir sem ter outro em vista, mas prefiro me arrepender de ter saído do que daqui a 10 anos estar no mesmo lugar e nunca ter tentado", refletindo temas de desgaste emocional e a necessidade de recuperar autonomia.

Por outro lado, as demissões involuntárias trouxeram uma diversidade de reações. Enquanto alguns trabalhadores expressaram sentimentos de desvalorização, injustiça ou frustração com a forma como foram desligados, outros relataram que, apesar de inicialmente chocados, se sentiram aliviados por não precisarem mais lidar com condições adversas no trabalho.

> *Fui demitido segunda feira por 'não estar de acordo com a cultura da empresa.' [...] Tenho pena da equipe que vai ficar com a minha carga de serviço, mas dou graças que fui demitido. 3 anos ali, uma mudança de setor e 0 perspectiva de crescimento.*

> *FUI DEMITIDO. Sem justa causa, saí do pior emprego da minha vida!!!! Estou feliz, dormi bem hoje só de saber que não ia ter que ir pra lá hoje. Sem aviso prévio!!!!! Nunca fui triste."*

Esses relatos mostram que, enquanto a demissão voluntária reflete uma tentativa de buscar dignidade e qualidade de vida, as demissões involuntárias podem, paradoxalmente, ser percebidas como libertadoras em contextos de insatisfação extrema. Em ambos os casos, os trabalhadores evidenciam um descontentamento profundo com as condições de trabalho, ao mesmo tempo em que enxergam a demissão como uma oportunidade de recomeço ou de romper com situações degradantes.

4.2 Processos seletivos

Outro tema bastante abordado é o dos processos seletivos. Os relatos são carregados de frustrações e críticas às práticas adotadas pelas empresas. Muitos trabalhadores descreveram as seleções como injustas, desproporcionais e, em diversos casos, desrespeitosas com os candidatos. Uma das principais reclamações é a exigência de "anos de experiência" para cargos básicos ou estágios, o que gera um paradoxo para quem busca sua primeira oportunidade profissional. Um participante expressou a indignação de forma clara: "Exigem experiência até mesmo para estágios. Como conseguir experiência se ninguém te dá a chance de começar?"

A resposta de alguns candidatos a essas exigências é a prática de "mentir no currículo", mencionada em diversos relatos como uma forma de contornar barreiras percebidas como irreais. Um usuário afirmou de forma direta: "Mentir no currículo é primordial. Inclusive criar mentiras adaptadas a cada empresa que você se candidatar." Outro foi ainda mais específico, detalhando a estratégia: "No caso dela, por exemplo: separar lojas por categorias e mudar as lojas em que ela teve experiência. Currículo em lojas de esportes: experiência na Sports True em Araxá." Apesar de controversa, essa abordagem é vista por muitos como uma tentativa de equilibrar o jogo diante de empresas que, segundo os participantes, não são transparentes sobre suas reais expectativas.

Outra queixa recorrente diz respeito às dinâmicas em grupo e aos testes extensos, descritos como processos exaustivos e muitas vezes humilhantes. A comparação com um cenário distópico foi usada por um trabalhador para descrever sua experiência:

> *É tipo um JOGOS VORAZES, não é possível que as pessoas não achem estranho como essa seleção é conduzida.*

A sensação de arbitrariedade nas avaliações contribui para um clima de desconfiança, já que muitos acreditam que as escolhas finais são baseadas em critérios subjetivos, e não no desempenho técnico ou profissional.

A falta de transparência das empresas também se manifesta na prática do "ghosting", quando os candidatos simplesmente deixam de receber qualquer retorno após participarem de entrevistas ou etapas do processo. Como relatou um trabalhador: "Tomei *ghost* da empresa só porque não pude fazer a entrevista na hora que eles queriam." Esse tipo de atitude reforça o sentimento de desrespeito com o esforço e o tempo dedicados pelos candidatos.

Por outro lado, há uma ironia compartilhada nos relatos, que reflete tanto a resiliência quanto a indignação dos trabalhadores diante de processos seletivos

desgastantes. Críticas às plataformas de recrutamento, à falta de retorno e às dinâmicas desnecessárias aparecem frequentemente, mas também surgem com um tom de humor ácido. Como um participante resumiu: “A maioria das empresas mente no anúncio das vagas também. Elas por elas, né?”

4.3 Modelos de trabalho

A discussão sobre modelos de trabalho – *home office*, presencial e híbrido – aparece de forma vibrante nos relatos analisados, refletindo as múltiplas experiências e preferências dos trabalhadores. Embora cada modelo apresente vantagens e desafios, as opiniões são fortemente influenciadas por fatores como deslocamento, condições de trabalho, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O *home office* é amplamente defendido nos relatos, especialmente por aqueles que valorizam a economia de tempo e o aumento da qualidade de vida. Muitos participantes destacam como o trabalho remoto elimina o desgaste de enfrentar o trânsito e permite maior flexibilidade. Como um usuário comentou: "Não preciso enfrentar transporte público ou engarrafamento, economizo dinheiro e posso usar o tempo para descansar ou fazer atividades pessoais."

Outros ressaltam as vantagens práticas de trabalhar em casa, como preparar refeições saudáveis, cuidar da família e evitar situações desconfortáveis no ambiente de trabalho, como microgestão ou assédio. Um relato trouxe o alívio de poder trabalhar perto de quem ama: "Fico perto do marido, cuido dos meus pets e posso lidar com meus problemas psicológicos no meu ritmo."

Entretanto, alguns relatos apontam para as dificuldades do *home office*, como a falta de um ambiente adequado, interferências familiares e a sensação de isolamento. Um trabalhador compartilhou sua experiência: "Cheguei ao ponto onde não consigo mais relaxar no meu próprio quarto, porque virou meu espaço de trabalho. Parece que eu moro no trabalho, e não o contrário." Além disso, a percepção de que o trabalho remoto pode levar à flexibilização excessiva dos horários também foi mencionada como um fator de estresse.

Já os relatos sobre o trabalho presencial frequentemente ressaltam os custos físicos e emocionais de longos deslocamentos. Um participante desabafou: "No home office, eu acordo às 7h45 e começo a trabalhar às 8h. No presencial, eu acordo às 5h, pego ônibus lotado e só chego em casa às 21h. É exaustivo e sem sentido."

Além do desgaste do transporte, os trabalhadores reclamam da falta de justificativa para a obrigatoriedade do trabalho presencial, especialmente em funções que poderiam ser realizadas remotamente. A insensibilidade das empresas em situações extremas também foi criticada, como no caso de uma funcionária obrigada a comparecer ao escritório mesmo com risco de alagamento. "De que adianta uma CLT boa se a empresa não respeita a integridade física do funcionário?", questionou a usuária.

> *Meu chefe hoje resolveu inventar uma nova modalidade, o homeoffice presencial. [...] Ele quer que eu acorde 3h mais cedo todo dia, deixe meu computador em casa ligado, pegue 2 transportes públicos, para chegar na empresa e mexer remotamente no meu próprio PC.*

Ainda assim, há quem prefira o presencial por sentir que ele separa melhor trabalho e vida pessoal, como descrito por um participante: "No presencial, deu 17h,

eu desligo o PC e tchau. No home office, sempre tem alguém ligando para resolver 'uma coisinha'."

O modelo híbrido é visto por muitos como um equilíbrio desejável, desde que ofereça flexibilidade real. Trabalhar alguns dias no escritório e outros em casa é descrito como benéfico tanto para a saúde mental quanto para a produtividade. Um trabalhador explicou:

> *Gosto de ir ao escritório para reuniões e socializar com os colegas, mas valorizo poder ficar em casa quando preciso resolver questões pessoais ou evitar o trânsito.*

Por outro lado, relatos apontam que o híbrido pode se tornar disfuncional quando falta clareza ou controle excessivo. Um trabalhador relatou que, em sua empresa, o modelo híbrido criou uma cultura de “parecer produtivo”, com reuniões longas e sem propósito apenas para justificar a presença no escritório: "Antes, eu resolvia tudo por mensagem em 3 minutos. Agora, sou obrigado a conversar presencialmente, mesmo que nada seja resolvido."

4.4 Lideranças

Gestores e líderes apareceram como temas centrais nos relatos analisados, sendo que a grande maioria descreve experiências negativas, com ênfase em comportamentos autoritários, desrespeitosos e, muitas vezes, exploradores. Essas narrativas apontam os gestores como uma das principais fontes de insatisfação e desgaste emocional no ambiente de trabalho.

Diversos relatos mencionam humilhações e atitudes abusivas por parte de chefes, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho considerados tóxicos. Um dos exemplos mais marcantes envolve um chefe que negou o reembolso para o conserto da moto de um funcionário, danificada enquanto ele realizava uma tarefa da empresa. Em outro caso, um chefe permitiu que a equipe permanecesse em um ambiente dedetizado, fornecendo apenas máscaras inadequadas para "amenizar o cheiro". Termos como "desrespeito", "abuso" e "exploração" surgem com frequência, reforçando a ideia de que muitos trabalhadores veem a chefia como uma fonte de pressão e não de apoio.

> *Escutei tudo quanto é besteira do tipo... Só não respondi a altura pois eram meus superiores. [...] Fiquei p da vida com esses comentários e insinuações, mas trabalho exige ficar quieto e engolir sapo muitas vezes.*

Relatos de assédio moral também são recorrentes. Em uma situação, uma funcionária compartilhou como seu chefe zombou de seu cabelo cacheado em frente à equipe, sugerindo que ela "tinha tomado um choque". Outro funcionário relatou episódios de constrangimento causados por um chefe que propositalmente soltava gases em sua sala, seguido de comentários inadequados. Esses exemplos, embora possam parecer extremos, refletem uma realidade comum para muitos trabalhadores que vivenciam diariamente relações profissionais marcadas pelo desrespeito.

> *Antes de começar a contar toda a história principal saibam que meu chefe era babaca, assediador, nos meus primeiros meses me explorou muito por conta da minha inocência e o medo de ir embora.*

4.5 Condições de trabalho

Nos relatos analisados, as condições de trabalho são frequentemente descritas de forma alarmante, com destaque para a falta de infraestrutura básica, negligência e o tratamento desrespeitoso por parte dos empregadores. Um exemplo é o relato de um funcionário que descreve o alojamento da empresa como "insuportável", com banheiros sujos e a falta de manutenção em itens essenciais como o gás. A precariedade das instalações reflete a negligência em garantir um ambiente de trabalho adequado, afetando diretamente a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Relatos sobre remuneração inadequada, contratos instáveis e acesso limitado a direitos trabalhistas destacam a realidade enfrentada por muitos. Jornadas de trabalho abusivas são uma constante nas postagens, com muitos trabalhadores mencionando escalas exaustivas, como a "escala 7x0", que os obriga a trabalhar sem folgas por longos períodos. Em um relato, o trabalhador descreve sua rotina de trabalho das 9h às 23h, sem pausas adequadas, e com a "folga" sendo limitada ao horário das 23:01 às 8:59, um período insuficiente para descanso ou atividades pessoais.

> *Você trabalha por 6 dias direto, e no final só tem 1 dia de folga. Existe coisa mais injusta e desequilibrada que isso? Você vira o seu trabalho, não tem tempo pra nada, se você estiver com algum problema terá que resolver no seu único dia de folga. Se pelo menos a jornada de trabalho fosse menor talvez o 6X1 seria um pouco melhor.*

Isso contribui para a sobrecarga física e mental dos trabalhadores, que frequentemente sentem que suas necessidades básicas, como descanso e lazer, são ignoradas pela empresa.

> *A pessoa tem diabetes tipo II há mais de um ano e a chefia não deixava ela comer uma banana em paz sem um papel dizendo que ela não podia ficar em jejum prolongado.*

> *Sinto que tô com uma espécie de depressão por conta disso... me sinto desanimado, na maior parte do dia fico introspectivo, com uma tristeza mórbida [...]. E pensar que eu não era assim e a vida coorporativa me fez ser, por me moldar num personagem que tenho que incorporar durante 44h da minha semana é extremamente frustrante.*

A ausência de processos justos e a falta de reconhecimento são fatores determinantes que levam os trabalhadores a questionar a legitimidade de suas organizações e reforçam a desconexão emocional com o trabalho.

> *Ser mulher em TI é um inferno. Todo mundo trata a gente como se tivesse que agradecer só por emprego. Eu nunca fui promovida na vida, só mudando de emprego para subir, e ainda tentam me taxar de não ser fiel, como se eu tivesse me preparando para casar com a empresa.*

4.6 Estratégias de Resistência

Alguns relatos envolvem estratégias de resistência que refletem tanto condições de trabalho percebidas como injustas, abusivas ou sem sentido, quanto descontentamentos mais amplos. Tais comportamentos contraproducentes incluem o *quiet quitting* e outras formas de negligência.

Aprendi a automatizar umas coisas do trampo o que tem rendido um trampo de 3 dias em 1 de trabalho no melhor dos cenários. A ideia tem sido entregar perto do prazo e estar semi presente para caso me chamem ou peçam que eu dê prioridade para alguma outra demanda. Tenho usado esse tempo livre pra estudar mais, ir na academia, arrumar minha casa e jogar videogame basicamente.

Enfim, hoje chefe pediu pra panfletar (pois é…) na rua junto de um colega. Eu vou é no médico resolver umas coisas que tenho faz tempo e não estava conseguindo. Até parece que vou reclamar desse desvio de função no meio da rua sem ninguém me olhando.

Tem outros, tipo cafezinho de 30 minutos, break do cigarro, fingir que está trabalhando, isso sempre existiu e não é pq o mano tá remoto que vai deixar de rolar.

Todo esse desânimo me fez nos últimos 2 meses trabalhar apenas o básico, empurrar com a barriga mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo explorou os relatos de trabalhadores na comunidade r/antitrampo, destacando percepções de injustiça, sentimentos de insatisfação e estratégias de resistência que refletem a realidade laboral brasileira. A análise das postagens revelaram temas recorrentes, como condições precárias de trabalho, insatisfação com as lideranças, críticas aos modelos tradicionais de emprego e manifestações da orientação anti-trabalho (SCRUGGS, 2024). Esses resultados fornecem uma visão ampla dos desafios enfrentados pelos trabalhadores no Brasil, permitindo compreender as dinâmicas que moldam o mercado de trabalho e suas implicações emocionais, atitudinais e comportamentais.

Com relação à orientação anti-trabalho no Brasil, os comportamentos e atitudes presentes nos relatos mostram que trabalhadores encontram formas de resistir às dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho, mesmo em ambientes que não oferecem margem significativa para negociação ou mudança. Essas práticas conectam-se às percepções de injustiça organizacional e social e reforçam a desconexão dos trabalhadores com seu trabalho. Muitos trabalhadores brasileiros relatam sentir que suas funções carecem de propósito real, o que, combinado à precariedade, gera uma alienação ainda mais profunda. Essa desconexão emocional parece levar a comportamentos contraproducentes, como negligência ou resistência passiva.

A pesquisa evidenciou que, no contexto brasileiro, a AWO se manifesta em práticas como o quiet quitting, onde trabalhadores realizam apenas o mínimo exigido, e em comportamentos contraproducentes, como resistência passiva e negligência intencional. Esses comportamentos não são apenas formas de insatisfação, mas também estratégias de sobrevivência em um mercado caracterizado por desigualdades estruturais, alta informalidade e baixos salários. Relatos como o da "barbeada remunerada" exemplificam a forma criativa e sutil com que os trabalhadores brasileiros resistem às pressões e expectativas organizacionais, recuperando, ainda que parcialmente, o controle sobre seu tempo e energia.

O r/antitrampo mostrou-se não apenas como um espaço de desabafo, mas também como um fórum para debates relevantes e atuais sobre o trabalho, como a revisão da escala 6x1 e a redução da jornada semanal para quatro dias. Essas

discussões ressaltam o papel da comunidade na promoção de propostas para transformar o ambiente laboral, questionando modelos arcaicos e sugerindo alternativas mais humanas e sustentáveis.

Desta forma, fica evidenciada a importância de analisar espaços como esse, que não apenas dão visibilidade às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores no Brasil, mas também oferecem um terreno fértil para propostas de mudança e resistência às dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho.

De uma perspectiva aplicada, os resultados apontam para a importância de políticas e práticas organizacionais que priorizem o bem-estar, a flexibilidade e a dignidade dos trabalhadores. As insatisfações e aspirações expressas no r/antitrampo reforçam a necessidade de modelos de trabalho mais justos e significativos, que possam atender às demandas de um mercado em transformação.

Por fim, cabe destacar as limitações do estudo, como o viés inerente ao universo digital e a seleção de dados restrita à comunidade r/antitrampo. Desta forma, sugerimos a condução de estudos mais amplos sobre esta temática, integrando outras plataformas, setores e perspectivas. Em um cenário de profundas transformações nas relações laborais, compreender essas dinâmicas é essencial para construir um mercado de trabalho mais justo e satisfatório.

BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, L. C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, p. 1–21, 2020.

ALEXANDER, K. T. The "anti-work" movement: Articulating a challenge to the Protestant work ethic. **Peitho**, v. 26, n. 2, p. 1–16, 2024.

ALLIGER, G. M.; MCEACHERN, P. J. Anti-work offers many opportunities for I-O psychologists. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 17, n. 1, p. 1–30, 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

FORMICA, S.; SFODERA, F. The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. **Journal of Hospitality Marketing and Management**, v. 31, n. 8, p. 899–907, 2022.

FRAYNE, D. **The refusal of work: The theory and practice of resistance to work**. Londres: Zed Books, 2015.

FULLER, J.; KERR, W. The great resignation didn't start with the pandemic. HBR.org, 2022. Disponível em: https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic. Acesso em: 23 jun. 2025.

GRUYS, M. L.; SACKETT, P. R. Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. **International Journal of Selection and Assessment,** v. 11, n. 1, p. 30-42, 2003.

GUTWORTH, M. B. Antiwork highlights the need for humanism in I-O psychology. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 17, n. 1, p. 53–57, 2024.

HARTER, J. K. Is quiet quitting real? **Gallup Workplace Insights**, 2022. Disponível em: https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx. Acesso em: 2 dez. 2024.

KALLEBERG, A. L. **Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s**. New York: Russell Sage Foundation, 2011.

KUZIOR, A.; KETTLER, K.; RAB, L. Great Resignation – Ethical, cultural, relational, and personal dimensions of Generation Y and Z employees' engagement. **Sustainability**, v. 14, n. 11, p. 1–9, 2022.

MACHADO, B. B. **Antecedents and consequences of anti-work orientation**. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial). Fundação Getulio Vargas, 2024.

PORTER, G. Work ethic and ethical work: Distortions in the American dream. **Journal of Business Ethics**, v. 96, n. 4, p. 535–550, 2010.

SCRUGGS, J. P. **The rejection of "work as worth": the conceptualization, antecedents, and outcomes of employee anti-work orientation**. Doctoral Dissertation. University of Pennsylvania, 2024.