



14º Seminário Nacional Sociologia & Política

Saberes em Confluência

GT 03 - Trabalho e Ação Coletiva no Século XXI

r/Overemployed: estratégias e reações dos trabalhadores diante das contradições do mundo do trabalho contemporâneo¹

Isabela de Souza Gomes²

INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 intensificou diversas transformações que já estavam em curso no mundo do trabalho, em especial no que tange à expansão do teletrabalho. Impossibilitados de trabalhar presencialmente, os trabalhadores foram forçados a manter suas rotinas de trabalho a partir de suas próprias casas. Seu ambiente doméstico, antes espaço pessoal, foi invadido pelo expediente e demandas do trabalho.

¹ Artigo derivado da monografia *r/Overemployed: sobrevivendo a um mundo do trabalho em constante transformação através da transgressão*, apresentada ao curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Licenciatura, em 2024.

² Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná, isas.gomes16@gmail.com.

A expansão do teletrabalho insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho, que, apesar de frequentemente associada a autonomia e liberdade para o trabalhador, muitas vezes representa um senso de instabilidade e risco. Nesse contexto, os trabalhadores buscam maneiras de se protegerem diante dessas inseguranças.

O fórum *r/Overemployed*, hospedado na plataforma Reddit — rede social de fóruns — aglutina relatos e estratégias de como acumular empregos como forma de proteção às instabilidades do mercado de trabalho. As práticas descritas no fórum são possibilitadas pela modalidade do teletrabalho, que desloca o ambiente de trabalho para o virtual e permite que os funcionários estejam presentes em mais de uma empresa simultaneamente. Mais do que uma adaptação, argumentamos que o *overemployment* seria uma forma de sobrevivência às contradições provenientes do processo de flexibilização das relações de trabalho. Esta estratégia de sobrevivência se dá através de pequenas transgressões que permitem que os trabalhadores burlam as rotinas de trabalho e acumulem funções.

Este artigo analisa o *overemployment* a partir de uma etnografia virtual do fórum *r/Overemployed*, buscando descrever a prática e, partindo disso, compreender como os usuários têm se posicionado frente às reconfigurações do mundo do trabalho durante e após a pandemia. Para tanto, torna-se necessário situar o fenômeno no contexto das transformações associadas ao teletrabalho e à flexibilização das relações de trabalho.

DESENVOLVIMENTO

1 TELETRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E SUAS CONTRADIÇÕES

O *overemployment*, por definição, é um fenômeno associado ao teletrabalho, que é o que possibilita a sua prática. A categoria do teletrabalho é de difícil conceituação, dada a descentralização do local de trabalho e a variação nos modelos de contrato (Bridi, 2020). A ILO (*International Labour Organization* — Organização Internacional do Trabalho) (2020) define o teletrabalho como o trabalho exercido fora das instalações da empresa com o intermédio de tecnologias da informação e comunicação (TICs), sendo uma subcategoria do trabalho remoto — conceito que se sobrepõe ao teletrabalho em muitas situações, como nos dados desta

pesquisa em que o termo trabalho remoto funciona como categoria nativa para o conceito de teletrabalho nos termos aqui definidos.

A pandemia de COVID-19 que se iniciou no ano de 2020 aumentou a prevalência do teletrabalho, que já apresentava tendências de crescimento anteriormente. O guia da OIT sobre teletrabalho na pandemia apontava para possíveis questões relacionadas à modalidade, como a tendência de aumento das horas de trabalho, a atenuação das fronteiras entre trabalho e vida pessoal e um crescente senso de isolamento dos profissionais (Eurofound, 2022; OIT, 2020). Este cenário é fundamental para compreender práticas que emergem deste contexto, como o *overemployment*.

A questão do isolamento pode ser explicada pelo fato de que o teletrabalhador, mesmo assalariado e subordinado a um empregador, ainda é visto como um “empresário de si mesmo” (Alemão e Barroso, 2011, p. 10). A ideia de autonomia e liberdade manifesta-se na flexibilidade nos horários e espaço de trabalho. Por outro lado, Alemão e Barroso (2011) defendem que o teletrabalho impõe que o trabalho seja constante na vida do trabalhador, que assume uma rotina de trabalho mais intensa em um contexto em que o trabalho invade sua privacidade, seu tempo pessoal e sua casa. Tensões como estas são o ponto de partida para estratégias como o acúmulo de empregos.

Do ponto de vista empresarial, há evidências de maior produtividade, menores gastos com manutenção predial e absenteísmo reduzido em decorrência da modalidade do teletrabalho (Bridi, 2022). Ainda assim, observa-se um movimento por parte das empresas em torno do RTO (*Return to Office*, retorno ao escritório), apesar dos ganhos relatados. O RTO traz à tona incoerências neste processo, na medida em que, conforme demonstram Ding e Ma (2024), há gerências que utilizam as ordens de RTO para reiterar seu controle sobre os funcionários e responsabilizá-los pela má performance da própria gerência, sem indícios de adesão ao RTO com o intuito de promover os valores da empresa.

Esta contradição tem preocupado os trabalhadores que moldaram suas vidas e rotinas em torno dos novos arranjos laborais. Segundo Pandita, Gupta e Vapiwala (2024), a possibilidade de retorno ao trabalho presencial está associada ao aumento de estresse entre trabalhadores, produzindo conflitos familiares, exaustão emocional e sentimentos de ansiedade. Nesse sentido, o RTO evidencia as tensões entre as promessas de autonomia associadas ao teletrabalho e os mecanismos de controle no trabalho que persistem contemporaneamente. Estas

transformações fazem parte de um contexto mais amplo que pode ser compreendido à luz da flexibilização.

Nesse contexto, a noção de regime de acumulação flexível, desenvolvida por Harvey (1992), oferece um referencial para compreender estas mudanças. Para o autor, a transição do regime de trabalho fordista para um regime de acumulação flexível após os anos 1970 se deu devido às rápidas mudanças que o capital exigia para a manutenção do lucro, já não mais condizentes com a rigidez do fordismo. Demandava-se, assim, um novo regime de acumulação caracterizado pela flexibilidade no âmbito do trabalho, seus processos e no mercado, atenuando o sindicalismo e elevando as taxas de subemprego, o que resultou na flexibilização dos contratos de trabalho. Este regime permite a criação de novos setores, mercados e serviços debaixo de altos índices de inovação.

Entende-se, portanto, que movimentos como o RTO não são uma contradição à flexibilização, mas parte deste processo, que depende da constante reorganização dos arranjos de trabalho visando os interesses do capital. As implicações desta tendência foram observadas por Boltanski e Chiapello (2009), que, no lugar da autonomia proveniente da flexibilidade, constataram o surgimento de novas formas de exploração dos trabalhadores, que tinham agora em suas mãos as consequências e os riscos das instabilidades do mercado.

Para os *overemployed*, as possibilidades de autonomia e flexibilidade associados ao teletrabalho são fundamentais para a viabilização de sua prática. Todavia, as movimentações em prol do retorno ao escritório evidenciam o caráter dubio da flexibilização.

Sendo assim, a flexibilização torna-se um artifício do capital para transferir para o trabalhador a responsabilidade pelas instabilidades do sistema, ao passo que limita as brechas que os trabalhadores encontram e buscam explorar em seu benefício. Desta forma, quando passam a se beneficiar de alguma forma, são novamente forçados a reconfigurar suas vidas em torno das demandas do capital. Neste contexto, torna-se relevante analisar como estas contradições têm sido vivenciadas e elaboradas pelos próprios trabalhadores.

2 METODOLOGIA

No intuito de compreender como estas tensões têm se manifestado na prática dos trabalhadores, a presente pesquisa consiste em uma etnografia virtual do *subreddit*

r/Overemployed, onde trabalhadores que acumulam mais de um emprego se agregam para compartilhar suas estratégias e vivências.

O campo de pesquisa é parte do Reddit, uma rede organizada em fóruns temáticos, denominados *subreddits*, que reúnem usuários em torno de temáticas e comunidades específicas. A plataforma conta com mais de 121 milhões de usuários diários ativos distribuídos em mais de 100 mil comunidades ativas. Todas as postagens e interações geradas no Reddit são mediadas por *subreddits*, unidades organizacionais fundamentais da plataforma. Este modelo possibilita a movimentação em grupo, formação social e geração de comunidades no espaço virtual, dotadas de seus próprios sistemas de regras, particularidades linguísticas e mais (Medvev, Lambiotte e Delvenne, 2019; Reddit, inc., 2024; Reddit, inc., 2025).

Neste contexto, entende-se o método da etnografia virtual, também denominado netnografia por Kozinets (2014), como uma abordagem específica para apreender as experiências dentro de comunidades do mundo digital. Opta-se aqui pelo termo etnografia virtual, termo mais recorrente nas ciências sociais (Amaral; Natal; Viana, 2008).

No que se refere à inserção na comunidade, a participação tomou a forma de *lurker*, usuário cuja participação no grupo reduz-se à observação, sem interação com as postagens e dinâmicas do grupo, mas sendo tão participante quanto os usuários mais ativos ou casuais.

A coleta de dados se deu através dos mecanismos de busca do próprio Reddit. Considerando o caráter mais exploratório da pesquisa, optou-se por não utilizar palavras-chave e concentrar a coleta nas postagens sob o filtro “*Top of all time*” (melhores de todos os tempos), onde se encontram as postagens mais populares e bem recebidas. Os dados coletados compreendem postagens publicadas entre 17 de maio de 2021 — data de criação do *subreddit* — e o mês de julho de 2024, quando a coleta foi concluída.

Foram coletadas 29 postagens, segundo a ordem de exibição da aba de “melhores de todos os tempos”. Estas postagens foram compiladas nesta mesma ordem e classificadas de acordo com suas temáticas centrais. Observou-se predominância de postagens referentes à atitude dos usuários quanto ao trabalho, bem como as estratégias para o acúmulo de empregos e as condições de trabalho. O site *overemployed.com*, criado pelo fundador do fórum, serviu como contextualização para os dados do *subreddit*.

A condução da pesquisa levantou algumas questões éticas com relação ao uso das postagens e a identidade dos usuários. Bruckman (2002) sugere a possibilidade de diferentes

níveis de *disguise* (disfarce, em inglês), indo desde a omissão de nomes em sua forma mais leve, até a alteração de informações identificáveis no disfarce denso. Não há consenso sobre o uso de dados públicos no Reddit (Reagle, 2022), sendo a própria natureza e sensibilidade dos dados a diretriz quanto a seu uso.

Apesar do aspecto controverso da prática do *overemployment*, optamos pelo disfarce leve dos dados, omitindo apenas os nomes de usuários, considerando que o *subreddit* aqui analisado é público, disponível para usuários e não usuários da plataforma, cujas postagens aparecem inclusive em buscas no Google de acordo com palavras-chave. A própria lógica de funcionamento do site, como apontam Proferes et al (2021), encoraja o anonimato através da criação de contas sem a necessidade de verificação por e-mail, a facilidade para criar múltiplas contas³ e o estímulo do próprio site para que as pessoas não utilizem seus nomes verdadeiros.

Desta forma, pode-se afirmar que a participação no Reddit é pseudomínia, visto que os próprios usuários adicionam camadas de disfarce às suas postagens, adotando formas de preservação de suas identidades. Considerando estes aspectos, optou-se, na presente pesquisa, por manter o nome do subreddit, mas omitindo os usuários. Serão utilizadas citações diretas das postagens, considerando a importância de trazer as palavras dos próprios autores, mas traduzidas, o que reduz substancialmente as chances de identificação.

3 R/OVEREMPLOYED: PRÁTICAS, SENTIDOS E ESTRATÉGIAS

O *r/Overemployed* surge em maio de 2021, durante a pandemia de COVID-19. Com mais de 370 mil membros no ano de 2024, o fórum tem como descrição “trabalhe em dois empregos, alcance a liberdade financeira” (r/Overemployed, 2021, tradução nossa). No *site overemployed.com*, o fundador do fórum descreve sua trajetória até o *overemployment*. Ele menciona que, devido às incertezas decorrentes dos frequentes layoffs em 2020 e a possibilidade iminente de sua demissão após ser rejeitado para uma promoção, ele resolveu buscar uma alternativa para se proteger: manter dois empregos ao mesmo tempo. Para ele, esta é uma forma de retribuição, em suas palavras “dar o dedo do meio para o sistema, ou seja, para

³ Contas *throwaway* são criadas para compartilhar uma única postagem de caráter mais controverso cujo autor não quer ter associada ao seu perfil principal; são prática comum na plataforma.

a América Corporativa, por sempre tentar prejudicar as pessoas comuns” (Isaac, 2022, tradução nossa).⁴

É neste contexto, portanto, que nasce a ideia do *r/Overemployed*, fórum que aglutina uma série de frustrações através do compartilhamento de estratégias sobre como se proteger nas relações de trabalho. Associada a este cenário, constata-se uma intenção de utilizar as falhas de gerência e controle das empresas contra elas mesmas, que exigiram a adesão ao teletrabalho como forma de manutenção de lucro durante a pandemia. Por outro lado, uma preocupação dos praticantes do *overemployment* são as medidas de *RTO* (*return to office*, retorno ao escritório em inglês) que surgem em contraponto ao crescimento do teletrabalho. Isaac (2022), em confluência com o que se afirma no fórum, questiona a falta de unanimidade quanto às possibilidades de trabalho remoto ou de retorno ao presencial, que ele classifica como uma postura ambígua que denota interesses escusos por parte das empresas, relacionados mais ao controle sobre a vida dos funcionários do que ao discurso que defendem sobre produtividade.

3.1 DESCONFIANÇA E CONTROLE

Este contexto de mudanças consideradas autoritárias pelos empregados produz um senso de insatisfação e desconfiança com relação às empresas. Ter mais de um emprego seria, assim, uma forma de contornar estas transformações questionáveis sem arriscar a sua subsistência. Todavia, a adoção desta prática seria reprovável aos olhos das gerências e, portanto, clandestina na perspectiva dos usuários, que demonstram preocupação com a possibilidade de descoberta por parte da chefia. De modo geral, as estratégias discutidas sempre se voltam à manutenção do caráter sigiloso da prática.

Devido a esta preocupação, um valor muito propagado pela comunidade é o anonimato, o que explica a baixa proporção de informações sobre perfil de classe, raça, gênero, idade e outras características que possam identificar os usuários do fórum.⁵

⁴ ISAAC, My Story — How I Got From Being Passed Over For A Promotion To Working Two Full-Time Jobs At Once — Overemployed®, **Overemployed**®, disponível em: <https://overemployed.com/my-story/>. acesso em: 11 nov. 2024.

⁵ Como o perfil dos usuários é muitas vezes omitido por eles mesmos, em muitas das postagens não há marcadores de gênero. Optamos por referir-nos a eles utilizando pronomes *ele/dele/o*.

Esta preocupação fica exemplificada em postagens como a número 2, na qual o autor afirma que a principal regra do fórum deveria ser não falar sobre a prática, uma vez que, ao tomarem conhecimento das estratégias, as empresas tentarão impedi-las. Para ele, “o problema é que isso é muito movido pelo ego, e está gerando muita energia e barulho na comunidade de OE” (r/Overemployed, postagem 2, tradução nossa).

Outra postagem traz uma captura de tela de um e-mail enviado por um departamento de recursos humanos ameaçando levar à polícia aqueles identificados como *overemployed*. Os praticantes do *overemployment* defendem que a prática não seria ilegal, mas que a melhor escolha seria não a expor, visto que coloca em xeque a ética tradicional de trabalho e ideais de lealdade às empresas.

É da natureza humana não gostar de promiscuidade, mas queremos lembrar a todos que não há recompensa para a lealdade no mundo corporativo. Então, por que você deveria namorar exclusivamente por causa do trabalho? (Isaac P., 2021, tradução nossa).⁶

Esta atitude é confluyente com o que Boltanski e Chiapello (2009), ao discutir o novo espírito do capitalismo e as mudanças no discurso empresarial no século XX, apontam como tendência a um comportamento mais personalista, causado pelas organizações flexíveis. Em um contexto em que a administração passa a ser descentralizada, equipes mais amplas e trabalho torna-se por projeto, o que vem à tona é a flexibilização, que influencia a relação das pessoas com o próprio trabalho. Quando o gerente deixa de ser leal aos empregados, estes deixam de ter razão para serem leais à empresa, seus chefes e ao próprio trabalho.

Ao olharmos para os *overemployed*, é possível inferir que a lealdade dê lugar a certa postura antagônica, que não se reduz ao ambiente de trabalho, voltando-se também a jornalistas e outros pesquisadores que manifestam interesse na prática. É o que se constata em uma variedade de postagens que, de maneiras diferentes, tentam despistar os que vêm de fora para tentar entender a prática. Algumas delas afirmam que o *overemployment* não passa de uma invenção das empresas e da mídia para desacreditizar o teletrabalho e forçar o trabalhador a voltar para a modalidade presencial. Os comentários e respostas a estas postagens, todavia, são

⁶ P, Isaac, The Race For Remote Work After The Pandemic — Overemployed®, **Overemployed®**, disponível em: <https://overemployed.com/the-race-for-fully-remote-jobs-after-the-pandemic/>. acesso em: 11 nov. 2024.

todos dirigidos a jornalistas em um tom ácido e sarcástico, o que não condiz com a linguagem adotada em outros tipos de postagem.

Esta postura novamente aponta para a atitude de desconfiança por parte dos usuários do fórum em relação a empresas e à mídia. Nota-se um senso generalizado de descrença nas empresas, reforçando uma relação de oposição entre trabalhadores e empregadores, dada a falta de honestidade por parte das empresas. Mesmo antes da pandemia, entretanto, Oliveira e Martins (2018) mostraram que argumentos semelhantes à atualidade já eram proferidos pelo CEO da Amazon em 2013, em defesa do retorno ao escritório, o que coloca em dúvida o argumento de que o mais importante são os resultados e produtividade dos trabalhadores, independentemente de onde estejam ou de quantas horas dediquem ao trabalho.

Corroborando os dados de Pandita, Gupta e Vapiwala (2024), que mostram indícios de que o RTO tem provocado um profundo sentimento de ansiedade e estresse nos trabalhadores, os usuários do *r/Overemployed* defendem que o controle é a base das medidas de RTO:

Para qualquer corporativo lendo isso: não me importo com seus benefícios fiscais ou com seu aluguel de escritório. Isso não é meu problema. Não me importo com a sua ansiedade sobre como gasto meu tempo livre. Isso não é da sua conta (r/Overemployed, postagem 3, tradução nossa).

No contexto da pandemia, no qual as empresas conseguiram transicionar para o trabalho remoto de maneira muito ágil, graças ao esforço de seus empregados. Estes empregados buscaram desfrutar das novas possibilidades que o teletrabalho trouxe, desde o menor tempo de deslocamento até a prática do *overemployment*. Em contrapartida, quando os empregados conseguiram estabelecer novas rotinas, as empresas optaram por mudar completamente, mais uma vez, os arranjos de trabalho. Estas mudanças rápidas e bruscas apontam para o que Castells fala sobre flexibilidade que, para ele, não é inexoravelmente negativa, “isso porque a flexibilidade pode ser uma força libertadora como também uma tendência repressiva, se os redefinidores das regras sempre forem os poderes constituídos (Castells, 2009, p. 109). O trabalhador, em busca de conciliar estes novos arranjos de trabalho, acaba se encontrando preso em uma teia de incertezas e forçado a criar estratégias que permitam, mais que sua subsistência, sua sobrevivência no mercado de trabalho.

3.2 UMA TIPOLOGIA DO OVEREMPLOYMENT

Da mesma forma que as empresas aproveitam a flexibilidade para aumentar suas margens de lucro, produtividade e controle sobre os trabalhadores, estes, por sua vez, buscam estratégias para sobreviver a estas relações que não centralizam seus interesses. No *r/Overemployed* encontra-se uma gama de estratégias e relatos de comportamentos cujo objetivo é subverter a lógica da relação de trabalho e conferir ao trabalhador maior oportunidade de escolha e poder de barganha. Estas diferentes postagens apontam para dois tipos diferentes de *overemployment*.

O primeiro tipo que aqui propomos pode ser exemplificado pela postagem número 29, na qual o autor, vangloriando-se, relata trabalhar muito pouco, passando a maior parte de seu tempo jogando *videogames*. Ele diz ter acumulado cinco empregos, o que permite que ele trate a maior parte deles com displicência, visto que perder um ou dois empregos não mudaria muita coisa.

1: Seja destemido. Afinal, depois que você conseguir o trabalho 2, o seu risco despenca completamente. É instintivo ter medo de ser demitido. Esse medo pode simplesmente morrer quando você entra no seu segundo trabalho. [...] Tento fazer o mínimo necessário para manter todos os empregos, já que substituir um é complicado, mas qualquer medo de ser demitido simplesmente não existe [...] Talvez eu não me importe mesmo? Porque o mundo, pela primeira vez na minha vida, está aos meus pés (r/Overemployed, postagem 29, tradução nossa).

Para ele, a garantia proporcionada pela multiplicidade de empregos, permite com que ele não sinta medo do desemprego, o que gera o que ele caracteriza como “posição de poder”, que permite que ele não se submeta às decisões da chefia sem se preocupar com possíveis repercussões. Este novo poder por ele adquirido dá condições para que ele não se submeta ao que se espera de um profissional e até mesmo que ele tire proveito do fato de que os outros precisam manter uma postura profissional, sem necessidade de se justificar. Para ele, a relação de trabalho é subvertida, uma vez que o trabalhador não tem mais nada a perder, passando a ter o poder de barganha em suas mãos.

Esta postura é adotada por outros usuários, que relatam embates com departamentos de recursos humanos ao receberem ofertas de emprego satisfatórias e até mesmo terem sido contratados como duas pessoas diferentes pela mesma empresa, duplicando seus ganhos. Há um senso de desdém pelos que realizam seu trabalho de maneira cuidadosa.

Esta primeira postura, portanto, demonstra falta de cautela quanto à manutenção do emprego e o exercício do trabalho proveniente de uma sensação de poder e de retomada do controle. Há, portanto, baixa tolerância com as chefias e foco absoluto no acúmulo de dinheiro, sem muita preocupação com a possibilidade de serem descobertos. Aqui, possuir mais de um emprego é uma forma de vingança.

Por outro lado, alguns trabalhadores *overemployed* demonstram maior preocupação com as aparências e com o seu trabalho, como a postagem 20 descreve:

[...] Tenha a mentalidade de que nada disso é permanente e que os outros Ts não existem. Economize. Economize. Economize. 2. Seja vigilante. Não seja preguiçoso. Você precisa ser um matador para fazer isso de forma consistente. [...] Resolva os problemas de amanhã hoje, mas não diga a ninguém que estão concluídos até que realmente precisem estar.[...] Não peça trabalho, mas faça o suficiente para se manter. Você precisa ser um profissional no que faz para realmente ter sucesso na maioria dos cargos OE (r/Overemployed, postagem 20, tradução nossa).

Se no primeiro tipo a preocupação maior era o acúmulo máximo de empregos realizando o mínimo de esforço, na postagem 20 constata-se uma postura diferente. O usuário aqui defende a diligência como valor primordial para a prática do *overemployment*. Cumprir as tarefas dentro do prazo, mostrar proatividade quando possível e tentar passar despercebido são estratégias básicas para a manutenção de mais de um emprego. Há, ainda, um senso de que nem tudo é garantido, que se manifesta na precaução financeira de não contar com os múltiplos salários.

Quem se importa se você for pego? No fim das contas, estamos em uma rocha voando pelo espaço, vivos apenas por causa de uma bola de fogo gigante no céu. (r/Overemployed, postagem 20, tradução nossa).

Na segunda parte da postagem, todavia, a ideia de não ter medo, antes vista no tipo discutido anteriormente, aparece novamente, mas sob contornos diferentes. Se antes a falta de medo era vista como um impulso para atitudes pouco cuidadosas quanto à chefia e comportamento atipicamente ousado, no segundo tipo ela surge como um conforto para o trabalhador que, mesmo sendo *overemployed*, realiza seu ofício de maneira cautelosa. Vale ressaltar que esta cautela não parece se basear em um princípio de submissão à relação de trabalho, ou na ideia de que o funcionário tem que entregar o seu melhor, mas na preocupação em não ser percebido pela empresa de modo a se manter no emprego.

Enquanto no primeiro tipo há, em alguns casos, a recusa e o desprezo pela participação em reuniões, o que é dito de maneira explícita, aqui passa a ser uma postura mais silenciosa e

aparentemente submissa no ambiente de trabalho. Há um cuidado em manter as aparências e boas relações com a chefia. Há, portanto, uma contradição entre o desprezo pelo exercício do trabalho e uma tentativa de mostrar respeito e apreço pela sua função. A postagem 13 consiste na captura de tela de um *tweet*, transcrito a seguir:

Em quatro horas acabei de completar 81% de um projeto que um gerente disse que levaria até o próximo outono, o que eu faço? Devo contar para o meu chefe e ganhar pontos de bom menino ou só guardar o projeto e relaxar pelos próximos seis meses? (r/Overemployed, Postagem 13 tradução nossa).

O que se coloca aqui é, portanto, a falta de subscrição aos princípios tradicionais de ética de trabalho que toma forma na rejeição à necessidade de mostrar-se um funcionário acima da média ou de se destacar entre seus pares.

A diferença nos tipos que propomos aqui, em última instância não está na perspectiva que os trabalhadores *overemployed*, tanto os mais displicentes quanto os mais cautelosos, possuem sobre o trabalho. Ambos apresentam um senso de desprezo pelos empregadores e a ideia de retribuição contra o sistema. O que os difere é a sua prática do trabalho, a maneira como colocam seus ideais em prática. Boltanski e Chiapello (2009) apontam para isso ao dizer que “para manter seu poder de mobilização, o capitalismo, portanto, deve obter recursos fora de si mesmo, [...] nas ideologias marcantes, inclusive nas que lhe são hostis [...]” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 53). Sendo assim, o capitalismo abarca mesmo os ideais contrários a si para reproduzir-se, o que se constata no movimento do *overemployment*. Ambas as formas que a prática toma assumem, em termos ideológicos, uma posição antissistema, contra as corporações e a ganância por lucro das empresas, ao passo que, na realidade, ao se pautarem no princípio de acumulação, continuam a reforçar o sistema que criticam. Em suma, são críticos ao capitalismo, mas sua proposta de alternativa se finaliza dentro deste mesmo sistema, corroborando o que Boltanski e Chiapello dizem sobre o novo espírito do capitalismo, que “apresenta-se assim tanto como meio de acesso à autorrealização por intermédio do engajamento no capitalismo como via de libertação do próprio capitalismo, naquilo que ele teria de opressivo em suas realizações anteriores” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 423-424).

Esta liberdade interpelada pelo capitalismo e, portanto, corrompida remete ao que Gorz (2003) propõe ao argumentar que o que os trabalhadores possuem como ideal não é mais o poder em suas mãos nas relações de trabalho, mas a possibilidade de não serem mais

trabalhadores. Os *overemployed* defendem o acúmulo de empregos como forma de não precisarem trabalhar, seja futuramente, devido ao acúmulo de capital, seja momentaneamente, devido à ausência de medo de demissão.

Não se constata, assim, uma perspectiva coletiva de ação contra o sistema, mas de autodefesa individual, o que é evidenciado pela preocupação em impedir que a prática se torne de conhecimento geral através de reportagens ou da mídia. O interesse maior é garantir que esta possibilidade continue nas mãos dos que a conhecem. A prática do *overemployment* representa um abandono da preocupação com o bem coletivo, seus pares ou o trabalho que realizam em si. Boltanski e Chiapello (2009) discutem esta desconexão entre práticas coletivas e o âmbito moral resultante do capitalismo, para o qual o acúmulo de capital sempre será o fim maior em detrimento dos interesses coletivos.

Gorz (2003) indica, ainda, o controle sobre os trabalhadores que a ideologia do trabalho proporciona. Esta ideologia fundamenta-se na escassez de empregos para promover o esforço individual e a possível recompensa ao trabalho duro como substitutos do controle material. Esta seria uma forma de motivar os trabalhadores a intensificarem seu trabalho para se sentirem merecedores de maiores recompensas. Os *overemployed* parecem subverter esta ideia ao ridicularizar aqueles que abraçam esta ideologia, ao passo que ainda a internalizam de maneira distorcida ao exibirem certo senso de superioridade e até um tom soberbo em muitas postagens, como se sua esperteza quanto ao trabalho fosse digna de recompensa. Diferentemente de Gorz que, ao definir esta ideologia, estabelece uma relação entre a ideia de trabalhar mais como saída para vencer o desemprego, o que os *overemployed* parecem defender é que trabalhar mais ou menos é irrelevante, importa mais que se acumule mais empregos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações recentes do mundo do trabalho, impulsionadas pela pandemia, em especial considerando a expansão do teletrabalho, trouxeram à tona uma série de contradições entre autonomia, flexibilidade e mecanismos de controle. Junto a isso, movimentos como o RTO deixaram em evidência como as incoerências nos discursos empresariais na verdade são parte do que os próprios processos de flexibilização representam.

Neste contexto, mais que uma forma de sobrevivência diante da instabilidade e do desemprego, o *overemployment* apresenta-se como reação às contradições da flexibilização e, em última instância, do próprio capitalismo. Constatase, entretanto, que esta reação não questiona o sistema a que reage de modo a superá-lo, mas no intuito de tirar vantagem dos arranjos por ele produzidos partindo de uma perspectiva de ganhos individuais.

Além disso, a análise do fórum permitiu identificar uma atitude de desconfiança por parte dos trabalhadores, traduzida em seu discurso e prática, que se volta não só ao aumento dos ganhos, mas também como forma de livrarem-se de sua dependência a seus empregadores. Duas formas diferentes da prática foram observadas — uma mais cautelosa no sentido de manter as aparências, e outra mais displicente e arrogante, ambas inseridas em uma mesma lógica de enfrentamento ao sistema.

Em suma, o *overemployment* se apresenta como resposta individual às instabilidades do capitalismo, tendo em vista não só o aumento de seus ganhos, mas a retomada de controle sobre suas vidas. Não se constata aqui um viés de ruptura para com o sistema, mas a tentativa de contornar suas lógicas e a flexibilização partindo de seus próprios mecanismos. Foi possível observar, contudo, que a partir do momento em que o trabalhador passa a se beneficiar destes arranjos, a flexibilização deixa de ser defendida a nível de discurso — evidenciada na defesa do RTO —, embora sua lógica ainda seja utilizada em prol dos interesses dos empregadores.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia Regina. O teletrabalho no domicílio: o repensar das categorias tempo e espaço na esfera produtiva. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 15., 2011, Curitiba, PR. **Anais [...]**. Curitiba, PR: [s. n.], 2011.

AMARAL, Adriana; NATAL, Geórgia; VIANA, Lucina. Netnografia como aporte metodológico da pesquisa em comunicação digital. **Sessões do Imaginário**, v. 13, n. 20, 2024. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/famecos/article/view/4829>.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiavam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade ; POCHMANN, Marcio (Orgs.). **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020, p. 173–206.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho para além da pandemia. In: PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt ; ALMEIDA, Néri de Barros (Orgs.). **Trabalho, meio ambiente e meio**

ambiente do trabalho: Novos horizontes dos direitos humanos no universo laboral. Campinas: BCCL/UNICAMP, 2022, p. 155–170.

BRUCKMAN, Amy. Studying the amateur artist: A perspective on disguising data collected in human subjects research on the Internet. **Ethics and Information Technology**, v. 4, n. 3, p. 217–231, 2002.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** 6ª. ed. São Paulo: Paz E Terra, 1999.

DING, Yuye ; MA, Mark (Shuai) . Return-to-Office Mandates. **Social Science Research Network**, 2024. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4675401. Acesso em: 11 nov. 2024.

EUROFOUND. **The rise in telework: Impact on working conditions and regulations.** Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2022.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica.** São Paulo: Annablume, 2003.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 1992.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **COVID-19: Guidance for labour statistics data collection Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work Key points.** [s.l.: s.n.], 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_747075.pdf.

KOZINETS, Robert V. **Netnografia.** Trad. Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2014.

MEDVEDEV, Alexey N.; LAMBIOTTE, Renaud; DELVENNE, Jean-Charles. The Anatomy of Reddit: An Overview of Academic Research. *In: Dynamics On and Of Complex Networks III.* [s.l.: s.n.], 2019, p. 183–204.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático.** [s.l.: s.n.], 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 9 nov. 2024.

OVEREMPLOYED.COM. **Frequently Asked Questions - Overemployed ®.** Overemployed ®. Disponível em: <https://overemployed.com/faq/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

P, Isaac. **The Race For Remote Work After The Pandemic - Overemployed** ®. Overemployed ®. Disponível em: <https://overemployed.com/the-race-for-fully-remote-jobs-after-the-pandemic/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

P, Isaac. **Yes! It’s Legal To Work Multiple Remote Jobs - Overemployed** ®. Overemployed ®. Disponível em: <https://overemployed.com/legal-to-work-multiple-remote-jobs/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

PANDITA, Deepika; GUPTA, Devdatta; VAPIWALA, Fatima. Rewinding Back into the Old Normal: Why is Return-to-Office Stressing Employees Out? **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 2024.

PROFERES, Nicholas; JONES, Naiyan; GILBERT, Sarah; *et al.* Studying Reddit: A Systematic Overview of Disciplines, Approaches, Methods, and Ethics. **Social Media + Society**, v. 7, n. 2, p. 205630512110190, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20563051211019004>.

r/Overemployed. Reddit.com. Disponível em: <https://www.reddit.com/r/overemployed/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

REAGLE, Joseph. Disguising Reddit sources and the efficacy of ethical research. **Ethics and Information Technology**, v. 24, n. 3, 2022.

REDDIT, INC. **Reddit Inc. Form S-1**. www.sec.gov. Disponível em: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1713445/000162828024006294/reddits-1q423.htm>. Acesso em: 1 out. 2024.

REDDIT, INC. **Form 10-K**. Sec.gov. Disponível em: <<https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/1713445/000171344526000022/rddt-20251231.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2026.

CHECKLIST PARA PAPER COMPLETO	
NORMAS	ASSINALAR COM “√” OU “OK”
Logo do 14º SNS&P na primeira página	OK
Texto entre 12 e 15 páginas (excluindo capa e referências)	OK
Formato de papel A4	OK
Margens superior e esquerda: 3 cm; inferior e direita: 2 cm	OK
Fonte Times New Roman, tamanho 12	OK
Recuo de 1,25 cm para a primeira linha de cada parágrafo	OK
Espaço entre linhas de 1,5	OK

Referências conforme normas o “Manual de Normalização de Documentos Científicos de acordo com as normas da ABNT” [UFPR]: < https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/73330 >	OK
Conversão do arquivo em .pdf	OK