



*Quiet Quitting* e Desempenho Contextual:  
O Papel Moderador da *Anti-work Orientation*

ANA PATRÍCIA FELGUEIRAS SIMÕES

Orientador de Dissertação:  
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:  
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:  
MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações



Dissertação de Mestrado realizada sob orientação  
do Prof. Doutor Francisco Cesário, apresentada no  
ISPA – Instituto Universitário para obtenção do  
grau de Mestre na especialidade de Psicologia  
Social e das Organizações.

## AGRADECIMENTOS

Termino assim a minha jornada como ispiana, profundamente agradecida por tudo o que vivi e aprendi ao longo deste percurso. Levo do ISPA memórias únicas de uma faculdade onde fui verdadeiramente feliz e onde me senti sempre acolhida. Cinco anos depois, não sou a mesma pessoa que aqui entrou, e que bom que foi este percurso.

Agradeço aos meus pais, Paula e João, por todo o amor incondicional, apoio, segurança e por me proporcionarem tudo o que sou. São o meu porto seguro e o mais certo que tenho na vida, fizeram-me e fazem-me feliz desde que me lembro. Hoje termino este mestrado graças a eles, em todos os sentidos, e por isso esta é uma conquista conjunta. Obrigada.

Ao meu irmão, Tiago, a pessoa mais importante da minha vida, pela leveza, humor e amor que traz a cada dia. Aprendi com ele que amar é ter o coração fora do peito. Nunca chegaria a este dia sem ele.

À minha madrinha, Tânia, agradeço todo o apoio, incentivo e carinho, por ser uma presença constante na minha vida e por desempenhar o seu papel de forma irrepreensível. Aos meus avós maternos, por serem o início de tudo, a minha maior inspiração, pelas suas vidas e conquistas, bem como a toda a restante base familiar que me moldou na pessoa que sou hoje.

Aos meus amigos de sempre, Beatriz e David, que são o colo bom fora de casa, obrigada pela amizade inabalável e por estarem sempre por perto.

Às minhas amigas ispianas, Raquel, Nayma e Margarida, que tornaram esta etapa inesquecível e me marcaram pela sua amizade e individualidade. Levo-vos comigo como o melhor do ISPA.

Por fim, agradeço especialmente ao meu orientador, Professor Francisco Cesário, pela paciência, apoio e dedicação que marcaram profundamente este último ano de mestrado. Não foi um ano fácil, mas as tardes de seminário às quintas-feiras foram sempre momentos de aprendizagem e boa disposição, que tornaram este percurso mais leve e feliz.



## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a relação entre o fenómeno do *Quiet Quitting* e o *Desempenho Contextual* dos colaboradores, procurando compreender de que forma a *Anti-work Orientation* influencia ou modera esta relação. Procurando explorar como é que as atitudes face ao trabalho e os níveis de envolvimento se refletem em comportamentos organizacionais. A amostra foi constituída por 454 participantes, ativos no mercado de trabalho. Os resultados demonstraram uma relação negativa e significativa entre o *Quiet Quitting* e o *Desempenho Contextual*, confirmando parcialmente a hipótese inicial. Observou-se ainda um efeito de moderação da *Anti-work Orientation* na dimensão Amotivação do *Quiet Quitting*, reforçando o impacto negativo desta dimensão sobre o desempenho contextual. Por outro lado, a dimensão Falta de Iniciativa revelou um efeito negativo direto, mas não moderado. Estes resultados evidenciam a importância de compreender as novas atitudes face ao trabalho e os seus efeitos sobre os comportamentos organizacionais. Destacam-se implicações práticas para a gestão de recursos humanos, nomeadamente a necessidade de promover ambientes laborais que valorizem a motivação intrínseca, a autonomia e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, de modo a reduzir a propensão do *Quiet Quitting* e a potenciar o *Desempenho Contextual*.

**Palavras-chave:** *Quiet Quitting*, *Anti-work Orientation*, *Desempenho Contextual*, Gerações.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to analyse the relationship between the phenomenon of *Quiet Quitting* and the Contextual Performance of employees, seeking to understand how *Anti-work Orientation* influences or moderates this relationship. It sought to explore how attitudes towards work and levels of engagement are reflected in organisational behaviours. The sample consisted of 454 participants who were active in the labour market. The results showed a significant negative relationship between *Quiet Quitting* and Contextual Performance, partially confirming the initial hypothesis. A moderating effect of *Anti-work Orientation* was also observed in the Amotivation dimension of *Quiet Quitting*, reinforcing the negative impact of this dimension on contextual performance. On the other hand, the Lack of Initiative dimension revealed a direct but unmoderated negative effect. These results highlight the importance of understanding new attitudes towards work and their effects on organisational behaviours. There are notable practical implications for human resource management, namely the need to promote work environments that value intrinsic motivation, autonomy, and work-life balance in order to reduce the propensity for *Quiet Quitting* and enhance Contextual Performance.

**Keywords:** *Quiet Quitting*, *Anti-work Orientation*, Contextual Performance, Generations.

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....                               | 1  |
| <b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....                    | 4  |
| <i>Quiet Quitting</i> .....                           | 4  |
| <i>Anti-work Orientation</i> .....                    | 6  |
| Desempenho Contextual .....                           | 9  |
| Relação entre as variáveis .....                      | 10 |
| <b>MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES</b> .....       | 12 |
| <b>MÉTODO</b> .....                                   | 13 |
| Delineamento .....                                    | 13 |
| Procedimento .....                                    | 13 |
| Participantes .....                                   | 14 |
| Variáveis e medidas .....                             | 15 |
| <i>Escala do Quiet Quitting</i> .....                 | 15 |
| <i>Escala do Desempenho Contextual</i> .....          | 16 |
| <i>Escala da Anti-work Orientation</i> .....          | 17 |
| <b>RESULTADOS</b> .....                               | 18 |
| Análise às Qualidades Métricas das Escalas .....      | 18 |
| Estatísticas Descritiva das Variáveis em Estudo ..... | 20 |
| Associação entre variáveis .....                      | 20 |
| Análise das diferenças entre grupos .....             | 21 |
| Teste de Hipóteses .....                              | 22 |
| <b>DISCUSSÃO E CONCLUSÃO</b> .....                    | 25 |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....                              | 30 |
| <b>ANEXOS</b> .....                                   | 33 |
| ANEXO A – Questionário Qualtrics .....                | 33 |
| ANEXO B – G-power .....                               | 36 |

|  |    |
|--|----|
| ANEXO C – Análise Fatorial Confirmatória do <i>Quiet Quitting</i> .....        | 37 |
| ANEXO D – Análise fatorial confirmatória da <i>Anti-work Orientation</i> ..... | 37 |
| ANEXO E - Análise Fatorial Confirmatória do Desempenho Contextual .....        | 38 |
| ANEXO F – Estatística descritiva das escalas.....                              | 38 |
| ANEXO G – Associação entre variáveis .....                                     | 39 |
| ANEXO H - Diferenças entre grupos tendo em conta o género.....                 | 39 |
| ANEXO I - Diferenças entre grupos tendo em conta as gerações.....              | 40 |
| ANEXO J - Regressão Linear Múltipla .....                                      | 42 |
| ANEXO K - Moderação .....  | 43 |

## ÍNDICE DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabela 1</b> - Quiet Quitting Scale (Galanis et al. 2023).....                | 15 |
| <b>Tabela 2</b> - Subescala do Desempenho Contextual (Koopmans et al. 2015)..... | 16 |
| <b>Tabela 3</b> - Escala da Anti-work Orientation (Scruggs, 2024).....           | 17 |
| <b>Tabela 4</b> - Quiet Quitting - Estatísticas de confiabilidade .....          | 18 |
| <b>Tabela 5</b> - Anti-work Orientation - Estatísticas de confiabilidade.....    | 18 |
| <b>Tabela 6</b> - Desempenho Contextual - Estatísticas de confiabilidade .....   | 19 |
| <b>Tabela 7</b> - Correlações de Pearson.....                                    | 21 |
| <b>Tabela 8</b> - Regressão linear múltipla.....                                 | 22 |
| <b>Tabela 9</b> - Medidas de ajustamento do modelo.....                          | 22 |
| <b>Tabela 10</b> – Moderação Falta de Iniciativa .....                           | 23 |
| <b>Tabela 11</b> – Moderação Amotivação.....                                     | 23 |

## ÍNDICES DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> - Dados da Web of Science relativos à <i>Anti-work Orientation</i> ..... | 2  |
| <b>Figura 2</b> - Dados da Web of Science relativos à Quiet Quitting.....                | 2  |
| <b>Figura 3</b> - Modelo de Investigação .....   | 12 |
| <b>Figura 4</b> - Representação gráfica do efeito de moderação .....                     | 24 |

## INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 constituiu um marco significativo na reflexão social sobre o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. O confinamento forçado, em 2020, levou grande parte da população a permanecer em casa, em contacto direto e prolongado com o seu núcleo familiar. Esta nova vivência despertou uma consciência coletiva acerca das limitações impostas pelo modelo de trabalho laboral tradicional e evidenciou a escassez de tempo anteriormente disponível para a vida familiar e pessoal.

Neste seguimento, o teletrabalho foi amplamente implementado por diversas organizações, como resposta à necessidade de distanciamento social. Teletrabalho este que se estendeu para além dos períodos de confinamento e que se revelou bastante vantajoso para muitos trabalhadores, especialmente para aqueles que anteriormente enfrentavam longos períodos em deslocações entre a residência e o local de trabalho. Ao eliminar esses tempos de deslocação, muitos profissionais verificaram melhorias significativas na sua qualidade de vida, nomeadamente ao nível da gestão de tempo entre as esferas pessoal e profissional.

Nos anos que se seguiram, com o gradual retorno à normalidade e ao regime presencial do trabalho, emergiram nas redes sociais diversos testemunhos de insatisfação relativamente ao regresso do modelo laboral anterior. Após experienciada uma maior autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, os profissionais manifestaram alguma resistência ao retornar a rotinas consideradas desgastantes.

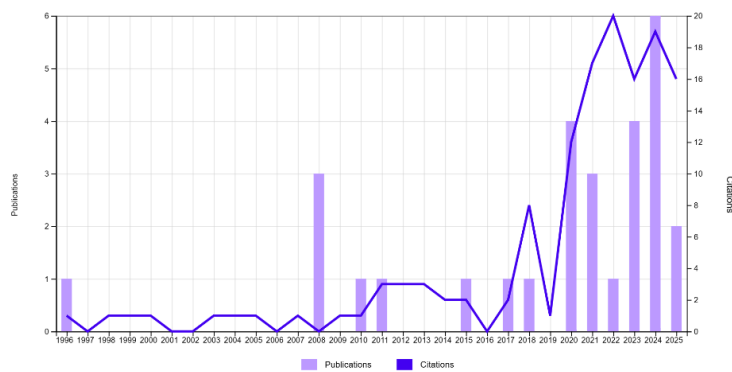
Durante a pandemia, as redes sociais assumiram um papel ainda mais central na sociedade, tornando-se um meio importante para a divulgação e disseminação de informação. Foi nesta conjuntura que, em 2022, a plataforma TikTok impulsionou a popularização do conceito de *Quiet Quitting*, caracterizado pela diminuição do nível de comprometimento e dedicação dos colaboradores para com as suas organizações, passando a realizar apenas as tarefas contratualmente atribuídas, sem ir além das responsabilidades formais (Formica & Sfodera, 2022). Simultaneamente, na plataforma Reddit, surgiram discursos que questionavam a centralidade do trabalho na vida humana, propondo uma reavaliação do seu papel organizador na vida em sociedade, este movimento passou a ser identificado como *Anti-work Orientation*, defendendo que o trabalho tende a ser erradamente sobrevalorizado em detrimento de outras dimensões da vida (Scruggs, 2024).

O crescente descontentamento com o modelo laboral tradicional, amplificado e difundido pelas redes sociais, rapidamente captou a atenção dos meios de comunicação social e da comunidade científica. Como consequência, tem-se verificado, nos últimos anos, um aumento significativo da produção académica em torno dos fenómenos do *Quiet Quitting* e da *Anti-work Orientation*.

De acordo com os dados da base de dados Web of Science, os primeiros estudos sobre a *Anti-work Orientation* datam de 1996, tendo o tema voltado a despertar interesse à comunidade científica a partir de 2008. Contudo, foi apenas a partir de 2020 que se registou um crescimento mais expressivo das publicações e citações científicas dedicadas a esta temática. Relativamente ao *Quiet Quitting* o cenário repete-se, sendo que os primeiros estudos acerca deste tema datam de 2009 e a partir de 2022 inicia-se o crescimento exponencial das publicações e citações científicas acerca desta temática. Este crescimento pode revelar o impacto da pandemia na reconfiguração das crenças acerca do trabalho e do comportamento a estas associado.

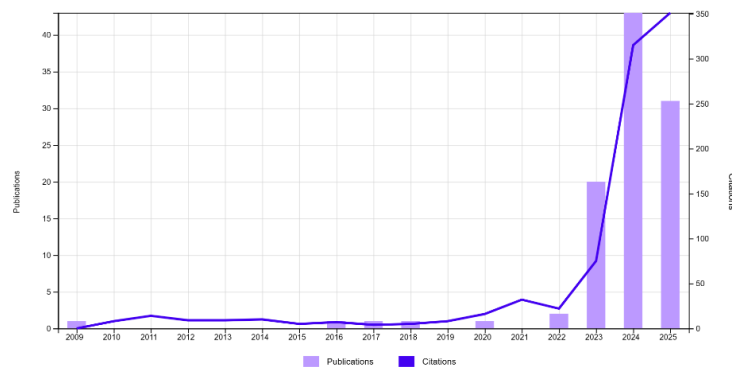
**Figura 1**

*Dados da Web of Science relativos à Anti-work Orientation*



**Figura 2**

*Dados da Web of Science relativos ao Quiet Quitting*



Quando se analisa a produção científica que articula as variáveis *Quiet Quitting* e *Anti-work Orientation*, verifica-se uma mudança na tendência observada, evidenciando-se uma escassez significativa de estudos que integrem ambos os conceitos. De facto, desde o ano de 1900 até à atualidade, apenas foi identificado um estudo que aborda de forma conjunta estes dois conceitos. Esta lacuna na literatura reforça a relevância e atualidade do presente trabalho, justificando a pertinência da sua realização.

Assim, o presente estudo pretende analisar este fenómeno tão atual e para o qual se colocaram as seguintes questões de investigação: de que forma o *Quiet Quitting* influencia o desempenho dos colaboradores que transcende o que decorre das responsabilidades da sua função? E se uma orientação anti-work pode afetar aquela relação?

Para a concretização deste estudo, foi elaborado um questionário dirigido a indivíduos com vínculo laboral a uma organização. Considerou-se relevante segmentar a amostra por grupos etários distintos, com base nas gerações sociológicas definidas por Cilliers (2017). Assim os participantes foram agrupados nas seguintes categorias geracionais: Baby Boomers, Geração X, Geração Y (ou Millennials) e Geração Z – permitindo uma análise mais aprofundada e contextualizada do tema.

## REVISÃO DA LITERATURA

### *Quiet Quitting*

O conceito de *Quiet Quitting* tem vindo a ganhar maior relevância ao longo dos anos e os estudos acerca deste tema têm vindo a crescer, apesar de continuarem a ser escassos. Este conceito não é novo, foi desenvolvido em 2009 pelo economista Mark Boldger, mas foi apenas em 2022 que o *Quiet Quitting* começou a ganhar mais notoriedade (Formica & Sfodera, 2022), quando começou a ser abordado nas redes sociais e a ganhar interesse por parte de vários meios de comunicação social (Scheyett, 2022).

Durante a pandemia do COVID-19, diversos colaboradores perceberam que as suas funções podiam ser desempenhadas remotamente, de forma mais autónoma e flexível (Scheyett, 2022). Nesse sentido, após a pandemia, muitos colaboradores passaram a valorizar mais a sua vida pessoal, procurando um maior equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal, levando muitos a seguir a corrente da *Great Resignation*, que se define por uma rutura definitiva com o emprego, através da demissão (Shukla et al. 2022), enquanto outros optaram pela tendência do abandono silencioso dos seus empregos, também denominado de *Quiet Quitting* (Zuzelo, 2023, citado por Galanis et al., 2023).

Num estudo realizado nos Estados Unidos da América, por Harter (2022), com o objetivo de perceber o envolvimento dos trabalhadores com os seus empregos. Foi possível perceber que no segundo trimestre de 2022, comparativamente ao primeiro trimestre, a percentagem de colaboradores comprometidos com os seus trabalhos manteve-se igual, mas verificou-se um acréscimo importante na percentagem de colaboradores descomprometidos, que fez com que a diferença de valores entre os colaboradores comprometidos e os descomprometidos diminuísse para um valor histórico, sendo o mais baixo dos últimos anos. Estes dados estão alinhados com as tendências já defendidas por outros autores que evidenciam que foi sobretudo após o regresso ao trabalho no período pós-pandemia que este conceito adquiriu maior relevância. Este estudo pretendeu igualmente identificar as faixas etárias mais afetadas por estes comportamentos, constatando-se que os níveis de *Quiet Quitting* são mais elevados entre os colaboradores pertencentes às gerações Millennial e Z.

Segundo Formica & Sfodera (2022) o *Quiet Quitting* refere-se à limitação do comprometimento por parte dos colaboradores de uma organização em relação ao seu

próprio trabalho, ou seja, os colaboradores acabam por apenas realizar as tarefas que lhes são contratualmente atribuídas, recusando-se executar qualquer outra tarefa adicional que não esteja presente no seu descritivo de funções. Desta forma, os colaboradores que apresentam algum nível de *Quiet Quitting* são pessoas que apenas realizam as tarefas pré-estabelecidas e muito dificilmente vão além do que está definido ou do que lhes é pedido adicionalmente.

Keane (2023) afirma que o *Quiet Quitting* pode ser analisado sob duas perspetivas distintas: reativa ou proativa. Numa ótica reativa, o *Quiet Quitting* manifesta-se quando os colaboradores limitam o seu trabalho ao cumprimento estrito das funções contratualizadas, em resposta ao cansaço ou à perceção de falta de valorização, situação esta muitas vezes associada ao *disengagement* (Yang & Ellis, citado por Keane, 2023). Por outro lado, numa ótica proativa, o fenómeno corresponde a uma escolha intencional e deliberada por parte do colaborador em estabelecer um maior equilíbrio de tempo entre a esfera pessoal e a esfera profissional, relação esta amplamente explorada na literatura sob o conceito de *work-life balance* (Yang & Ellis, citado por Keane, 2023).

Scheyett (2022) defende que o *Quiet Quitting* pode também ser entendido como uma forma saudável de estabelecer limites, defendendo que os trabalhadores podem desempenhar adequadamente as suas funções sem assumir tarefas adicionais não remuneradas que teriam como objetivo alcançar reconhecimento ou progressão na carreira. Esta postura pretende evitar o *overwork*, conceito abordado por Kuroda e Yamamoto (2019) caracterizado pela sobrecarga laboral que compromete o bem-estar físico e mental dos colaboradores de uma determinada organização, sobretudo quando estes ultrapassam as 55 horas semanais de trabalho.

Segundo Harter (2022), o *Quiet Quitting* traduz-se, em última instância, na procura de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, sem desafiar diretamente o sistema, mas assegurando apenas o cumprimento do mínimo contratualmente estabelecido. Embora algumas perspetivas procurem compreender o fenómeno do *Quiet Quitting* e as motivações subjacentes dos colaboradores que o adotam, este pode revelar-se particularmente preocupante para as organizações, sobretudo num contexto em que estas necessitam de profissionais comprometidos e dispostos a superar as exigências mínimas da sua função. De facto, muitos trabalhos atuais implicam um esforço adicional por parte dos colaboradores, quer no apoio prestado aos colegas, quer no relacionamento com os clientes.

Öztürk et al. (2023) identificam como antecedentes do *Quiet Quitting* o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, a ausência de oportunidades de desenvolvimento, a sobrecarga de trabalho, uma cultura organizacional desfavorável, assente na redução de mão de obra e baixos níveis salariais. Por sua vez, Harter (2022) argumenta que a percepção de desvalorização por parte dos líderes e a limitação de oportunidades de crescimento constituem fatores determinantes para o surgimento deste fenómeno, cujo principal consequente é o aumento das demissões voluntárias. Nos casos em que a demissão não se concretiza, as consequências do *Quiet Quitting* traduzem-se numa maior sobrecarga para os colaboradores motivados, gerando insatisfação generalizada e percepções de injustiça organizacional, com impactos negativos na aprendizagem, na inovação, na flexibilidade e, consequentemente, na competitividade (Öztürk et al., 2023).

### ***Anti-work Orientation***

O conceito de *Anti-work Orientation* é relativamente recente, mas tem despertado crescente interesse académico nos últimos anos. Ainda assim, algumas reflexões anteriores já abordavam criticamente o papel do trabalho na vida humana e na organização social.

Para Weeks (2011), a *Anti-work Orientation* assenta na ideia de que o trabalho não deve ser o eixo estruturante da vida individual nem o princípio organizador das sociedades. A autora critica o modo como, nas sociedades ocidentais, o valor pessoal e coletivo é erradamente definido pelo trabalho, propondo uma política de *anti-work* como alternativa. Importa sublinhar que, para Weeks, esta perspetiva não significa uma rejeição absoluta de toda a atividade profissional, mas antes uma crítica política e filosófica do papel dominante que o trabalho assalariado tem na organização do que é a identidade, o valor e a organização da vida social da sociedade. Neste âmbito, Weeks introduz ainda o conceito de *post-work*, que sugere alternativas em que o trabalho não ocupa uma posição dominante e estruturante numa sociedade, apresentando medidas como a implementação de um subsídio básico incondicional, para que as pessoas deixassem de estar dependentes do trabalho, uma redução da jornada de trabalho, para recuperar tempo e autonomia e consequentemente uma crescente valorização do tempo livre. Esta é, uma das abordagens

mais antigas, mas também das mais radicais, distinguindo-se de perspectivas mais recentes, nomeadamente de Scruggs (2024).

Nos últimos anos, a *Anti-work Orientation* tem sido alvo de interesse crescente, em grande parte devido à difusão em plataformas digitais, como o Reddit, onde comunidades se dedicam a discutir a exploração laboral, os direitos dos trabalhadores e as ideologias políticas subjacentes a este conceito (Sinclair et al., 2025). O seu crescimento ganhou especial expressão no final de 2021, em paralelo com o fenómeno da *Great Resignation*, marcado pela demissão voluntária de vários colaboradores em larga escala (Medlar et al., 2022).

De acordo com Scruggs (2024), a *Anti-work Orientation* não deve ser entendida como uma sensação ou sentimento, mas sim como uma crença estruturada, definida pela rejeição generalizada e controversa do trabalho enquanto fonte de autoestima ou valor social. Trata-se, assim, da recusa em atribuir ao trabalho um papel dominante na identidade individual, sugerindo inclusive que seria benéfica uma redução do envolvimento emocional com o trabalho e uma rejeição do seu domínio para a identidade de qualquer indivíduo. Neste sentido, a *Anti-work Orientation* pode ser também considerada uma posição ideológica que questiona a centralidade moral do trabalho na identidade de uma pessoa.

Sinclair et al. (2025) acrescentam que este conceito se encontra enraizado em correntes de pensamento anticapitalistas, marxistas e anarco-libertárias, que caracterizam o trabalho como coercivo e injusto. Contudo, a *Anti-work Orientation* não deve ser vista apenas como uma extensão dessas ideologias, mas antes como uma crítica mais ampla às estruturas de autoridade e às formas organizacionais contemporâneas. Por esse motivo, pode assumir contornos mais radicais, incluindo traços anti-hierárquicos e, em casos extremos, antidemocráticos.

Na mesma linha de pensamento, Alliger e McEachern (2024) defendem que esta orientação emerge da perceção do trabalho como coercivo, monótono, alienante e sem significado, sustentado por sistemas de poder desiguais que prejudicam a saúde física e mental dos colaboradores e por essa razão deve ser repensado.

Paralelamente, Scruggs (2024) sublinha que fatores estruturais e sociais, como a injustiça social, ligada à desigualdade no acesso a recursos, oportunidades e direitos, e a injustiça organizacional, manifestada em discrepâncias salariais, falta de reconhecimento

ou desigualdade no tratamento de colaboradores, são determinantes para o desenvolvimento da *Anti-work Orientation*, podendo assim serem considerados os antecedentes deste conceito.

Estas condições podem conduzir à desmotivação, distanciamento e falta de envolvimento para com o trabalho, conduzindo ao aparecimento de novos desafios na gestão de talento dentro das organizações. Representam, em última instância, uma crítica profunda às estruturas laborais e sociais vigentes que vão influenciar significativamente o futuro do trabalho, fazendo com que seja necessária uma maior atenção a estes temas por parte das organizações e conduzindo à necessidade de adoção de práticas mais justas, significativas e humanas. (Sinclair, et al. 2025).

Scruggs (2024) defende que este fenómeno apresenta ainda consequências de natureza emocional e comportamental. Do ponto de vista emocional, este fenómeno pode traduzir-se em exaustão e em cinismo organizacional, resultantes do desajuste entre valores individuais e organizacionais; comportamentalmente, observa-se uma redução de comportamentos de cidadania organizacional e maior propensão para atitudes contraproducentes no trabalho.

Importa, contudo, destacar que a *Anti-work Orientation* não implica a rejeição absoluta da atividade profissional, ou seja, os indivíduos que partilham desta perspetiva continuam a trabalhar, mas fazem-no com algumas reservas, adotando estratégias de autoproteção, como menor envolvimento ou exigência de melhores condições. Em alguns casos, este posicionamento traduz-se em fenómenos como o *Quiet Quitting* (Innanen & Eyþórsson, 2024).

Face a estes desenvolvimentos, a psicologia não deve adotar uma postura radical perante a *Anti-work Orientation*, mas sim explorar criticamente os aspetos levantados, com o objetivo de compreender de que forma o trabalho pode impactar negativamente a vida humana e que medidas podem ser implementadas para mitigar tais efeitos. Entre estas, destacam-se a reformulação dos processos de recrutamento, *onboarding*, liderança e desenvolvimento de colaboradores, bem como a adoção de métodos de avaliação mais qualitativos e centrados no valor humano, de forma a promover maior reconhecimento e dignidade no trabalho (Alliger & McEachern, 2024).

Por fim, Sinclair et al. (2025) destacam que a pandemia reforçou a disseminação desta orientação, sobretudo entre os trabalhadores mais jovens e em situações precárias,

evidenciando a necessidade de analisar como fatores geracionais e educacionais influenciam a sua expressão.

### **Desempenho Contextual**

O desempenho individual no trabalho é um conceito amplamente estudado ao longo dos tempos sob múltiplas abordagens, no entanto, há um consenso na literatura de que este desempenho se define como os comportamentos ou ações dos funcionários que são relevantes para os objetivos da organização (Koopmans et al., 2015)

Segundo Koopmans et al. (2015) o desempenho é normalmente investigado com base em três tipos de desempenho: desempenho de tarefa, desempenho contextual e o desempenho contraprodutivo.

O desempenho de tarefa refere-se ao desempenho do colaborador nas atividades para as quais lhe foi atribuída responsabilidade e caracteriza-se pela sua contribuição direta em tarefas centrais do seu trabalho. O desempenho contraprodutivo caracteriza-se pelos comportamentos contraproducentes no trabalho que prejudicam o bem-estar e o funcionamento normal de uma organização. O desempenho contextual refere-se aos comportamentos que contribuem para o ambiente social e psicológico em que é realizado o trabalho. Este último tipo de desempenho é o que melhor se adequa ao objetivo da nossa investigação, pelo que irá merecer maior atenção.

Segundo Motowidlo e colaboradores (1997), o desempenho contextual não está diretamente relacionado com os processos técnicos centrais do trabalho, mas representa um contributo fundamental para o funcionamento eficaz da organização. Ou seja, não contribui diretamente para o desempenho da organização, mas apoia o seu ambiente organizacional, social e psicológico, facilitando o desempenho das tarefas (Sonentag et al., 2008). Desta forma, o desempenho contextual refere-se a comportamentos no trabalho que, embora não estejam formalmente especificados no descritivo de funções de cada colaborador, contribuem significativamente para a melhoria do ambiente organizacional (Motowidlo et al., 1997).

Este tipo de desempenho abrange ações como a cooperação e espírito de entreatajuda entre colegas, o apoio aos objetivos da organização, o cumprimento consciente de normas e procedimentos, a realização voluntária de tarefas adicionais e a persistência diante de desafios. Destaca-se também pela sua natureza voluntária, caracterizado por ser

totalmente espontâneo e pró-social, sendo por isso considerado um fator determinante dos resultados organizacionais, ao influenciar diretamente a produtividade e o clima organizacional de uma organização (Motowidlo et al., 1997). Importa referir também que este tipo de desempenho é fortemente influenciado por determinantes psicológicas nomeadamente traços de personalidade, motivação, valores pessoais e atitude dos colaboradores em relação à organização (Motowidlo et al., 1997).

Segundo Koopmans et al. (2011) o desempenho contextual corresponde aos comportamentos que suportam o ambiente organizacional, social ou psicológico onde são desempenhadas as tarefas essenciais de trabalho, desta forma, quando manifestado de forma positiva, o desempenho contextual é promotor de um clima organizacional saudável e colaborativo, facilitando o funcionamento normal do trabalho.

### **Relação entre as variáveis**

O *Quiet Quitting* tem sido amplamente descrito como um fenómeno em que os colaboradores limitam o seu contributo profissional ao cumprimento estrito das funções formalmente exigidas, recusando-se a investir em comportamentos adicionais que não estejam explicitamente contratualizados (Formica & Sfodera, 2022; Harter, 2022). Dada a sua natureza, este posicionamento reflete-se diretamente no Desempenho Contextual, uma vez que este depende de ações voluntárias, tais como apoiar colegas, colaborar com a equipa ou demonstrar iniciativa (Motowidlo et al., 1997; Koopmans et al., 2015). Assim, espera-se que trabalhadores que apresentam qualquer nível de *Quiet Quitting* tendem a reduzir o seu Desempenho Contextual, comprometendo a qualidade do ambiente social e psicológico de trabalho e, conseqüentemente, o funcionamento eficaz da organização (Sonnentag et al., 2008).

Do ponto de vista teórico, esta relação pode ser compreendida à luz da Teoria da Troca Social (Cook et al., 2013), segundo a qual as relações laborais baseiam-se num princípio de reciprocidade em que os colaboradores tendem a investir esforços adicionais quando percebem justiça, reconhecimento e recompensas simbólicas por parte da organização. Quando essas percepções são negativas, o investimento emocional e comportamental diminui, levando a atitudes que se coadunam com o *Quiet Quitting*.

Por sua vez, a *Anti-work Orientation* pode desempenhar um papel moderador crucial nesta relação. Definida como uma rejeição da ideia de que o trabalho deve constituir a base da identidade e do valor social dos indivíduos (Scruggs, 2024), a *Anti-*

*work Orientation* traduz-se numa atitude crítica face ao papel dominante do trabalho nas sociedades (Weeks, 2011). Indivíduos com níveis elevados desta orientação tendem a encarar o trabalho assalariado como coercivo e pouco significativo (Alliger & McEachern, 2024), o que potencia a adoção de atitudes de menor dedicação e envolvimento. Esta perspetiva conduz à perceção do trabalho como uma obrigação, e não como uma fonte de realização pessoal, o que poderá amplificar os efeitos negativos do *Quiet Quitting* sobre o Desempenho Contextual.

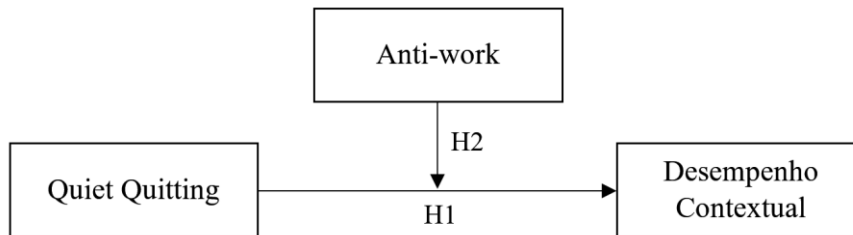
Deste modo, espera-se que a *Anti-work Orientation* amplifique o impacto negativo do *Quiet Quitting* no desempenho contextual. Enquanto o *Quiet Quitting* por si só já implica uma diminuição do envolvimento dos colaboradores perante o seu trabalho, espera-se que a presença de uma forte *Anti-work Orientation* reforce a perceção de que o esforço extra não é valorizado nem justificado, conduzindo a menores níveis de Desempenho Contextual.

## MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

Atendendo à revisão de literatura e à questão de investigação, a relação entre as variáveis vai ser estudado à luz do seguinte modelo de investigação:

**Figura 3**

*Modelo de investigação*



**H1:** *Espera-se que quanto mais elevado for o nível de Quiet Quitting apresentado pelo colaborador, menor será o seu Desempenho Contextual*

**H2:** *Espera-se que a Anti-work Orientation tenha um efeito moderador na relação entre o Quiet Quitting e o desempenho contextual, no sentido em que na presença de uma alta Anti-work Orientation, seja agravada a relação negativa entre aquelas duas variáveis.*

## MÉTODO

### Delineamento

O presente estudo segue um delineamento de abordagem quantitativa, com uma natureza não experimental e correlacional. Insere-se no paradigma hipotético-dedutivo, sendo caracterizado pela ausência de manipulação ou controlo das variáveis analisadas, conforme descrito por Marôco (2010).

### Procedimento

Para a concretização do presente estudo, foi desenvolvido um questionário online através da plataforma *Qualtrics*. A sua divulgação foi realizada através das redes sociais, nomeadamente Instagram, WhatsApp e Facebook, decorrendo a recolha de dados entre os meses de outubro de 2024 a janeiro de 2025.

O questionário foi estruturado em quatro secções distintas. A primeira secção consistia numa mensagem de boas-vindas ao participante, onde se apresentava o objetivo do estudo, o público-alvo, a estimativa de tempo necessário para o preenchimento do questionário, bem como informações sobre a confidencialidade dos dados e o posterior tratamento estatístico das respostas. Nesta fase, os participantes eram também convidados a manifestar o seu consentimento informado. Aqueles que não autorizavam a sua participação eram automaticamente direcionados para a secção final do questionário, sendo-lhes vedado o acesso às restantes perguntas (Anexo A).

A segunda secção destinou-se à recolha dos dados demográficos dos participantes, nomeadamente o género, a idade (agrupada por intervalos correspondentes às gerações sociológicas: *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y ou *Millennials*, e Geração Z), o nível de habilitações académicas e a antiguidade na organização em que os participantes se encontravam inseridos no momento.

Na terceira secção, era solicitado aos participantes que respondessem a três instrumentos psicométricos: a *Quiet Quitting scale* (Galanis et al., 2023), a subescala do desempenho contextual (Koopmans et al., 2015) e por fim a escala da orientação anti-trabalho (Scruggs, 2024).

Para terminar, na quarta secção do questionário foi apresentado um agradecimento pela participação no estudo, juntamente com um contacto para o qual os participantes

podiam endereçar qualquer dúvida relacionada com o preenchimento do presente questionário.

Todos os dados recolhidos foram posteriormente analisados com recurso às plataformas estatísticas **SPSS** e **Jamovi**.

### **Participantes**

A participação neste estudo exigia o cumprimento de dois critérios de inclusão: os participantes deveriam ter idade igual ou superior a 18 anos e estar profissionalmente ativos, ou seja, inseridos no mercado de trabalho no momento da recolha de dados. A amostragem utilizada foi não probabilística, por conveniência, recorrendo-se ao método de amostragem *snowball*.

A dimensão da amostra determinada a partir do G-power recomenda uma dimensão mínima de 129 participantes. Para realizar o cálculo desta dimensão foram usados os os parâmetros descritos no Anexo B.

A amostra final contou com a participação voluntária de 454 colaboradores.

Do total de participantes, 350 (77.1%) identificaram-se com o sexo feminino, 103 (22.7%) com o sexo masculino e 1 participante (0.2%) optou por não indicar o seu género.

No que diz respeito à variável idade, os participantes foram agrupados com base nas gerações sociológicas, distribuindo-se da seguinte forma: 35 participantes (7.7%) pertenciam à geração Baby Boomers, 210 (46.3%) à Geração X, 137 (30.2%) à Geração Y (Millennials) e 70 (15.4%) à Geração Z.

Relativamente ao nível de habilitações académicas, 149 participantes (32.8%) possuíam o grau de escolaridade igual ou inferior ao ensino secundário (12.º ano), 46 participantes (10.1%) encontravam-se a frequentar o ensino superior, e 258 participantes (56.8%) detinham grau de licenciatura ou superior.

Por fim, relativamente à experiência profissional, a média de anos de antiguidade entre os participantes foi de 14.4 anos.

## Variáveis e medidas

### *Escala do Quiet Quitting*

O *Quiet Quitting* foi medido através de uma versão adaptada para língua portuguesa da *Quiet Quitting Scale* (QQS), desenvolvida por Galanis et al. (2023). Esta escala avalia a ausência ou a presença de comportamentos de *Quiet Quitting* por parte dos participantes. A escala é composta por 9 itens divididos em 3 dimensões (Desapego, Falta de Iniciativa e Falta de Motivação). Foi pedido aos participantes que respondessem numa escala tipo Likert composta por 5 pontos em que nos itens 1, 2, 3, 5, 6, 8 e 9 varia de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”, nos itens 4 e 7 varia de 1 “nunca” e 5 “Sempre”. 3 dos itens são invertidos (item 7, 8 e 9).

**Tabela 1**

*Quiet Quitting Scale* (Galanis et al. 2023)

|                     |   |
|---------------------|---|
| Desapego            | 1. Eu faço a quantidade essencial ou o mínimo de trabalho, sem ir além do necessário                                  |
|                     | 2. Se um(a) colega pode fazer parte do meu trabalho, então eu deixo-o(a) fazer.                                       |
|                     | 3. Faço tantas pausas quantas possíveis.  |
|                     | 4. Com que frequência finge estar a trabalhar para evitar outra tarefa?   |
| Falta de Iniciativa | 5. Eu não expesso opiniões e ideias sobre o meu trabalho porque tenho receio que o meu chefe me atribua mais tarefas. |
|                     | 6. Eu não expesso opiniões e ideias sobre o meu trabalho porque acredito que as condições de trabalho não vão mudar.  |
|                     | 7. Com que frequência toma a iniciativa no seu trabalho?  |
| Falta de motivação  | 8. Eu encontro motivação no meu trabalho.   |
|                     | 9. Eu sinto-me inspirado(a) quando trabalho.  |

### *Escala do Desempenho Contextual*

O Desempenho Contextual foi avaliado a partir da subescala do Desempenho Contextual que é uma das 3 dimensões (Desempenho de Tarefa, Desempenho Contextual e Desempenho Contraprodutivo) da escala *Individual Work Performance Questionnaire* desenvolvida por Koopmans et al. (2015). Esta subescala é composta por 8 itens. Os participantes responderam a esta subescala recorrendo a uma escala tipo Likert de 5 pontos que variavam de 1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente.

#### **Tabela 2**

##### *Subescala do Desempenho Contextual (Koopmans et al. 2015)*

|  |
|--|
| 1. Nos últimos 3 meses, comecei novas tarefas por iniciativa própria, após terminar as anteriores. |
| 2. Nos últimos 3 meses, assumi tarefas desafiantes, quando disponíveis.                            |
| 3. Nos últimos 3 meses, esforcei-me por manter os meus conhecimentos profissionais atualizados.    |
| 4. Nos últimos 3 meses, esforcei-me por manter as minhas competências profissionais atualizadas.   |
| 5. Nos últimos 3 meses, encontrei soluções criativas para novos problemas.                         |
| 6. Nos últimos 3 meses, assumi mais responsabilidades do que aquilo que era esperado.              |
| 7. Nos últimos 3 meses, procurei constantemente novos desafios.                                    |
| 8. Nos últimos 3 meses, participei ativamente em reuniões de trabalho.                             |

### *Escala da Anti-work Orientation*

A *Anti-work Orientation* foi avaliada a partir de uma escala desenvolvida por Scruggs (2024). A escala é composta por 10 itens. Os participantes responderam a esta escala recorrendo a uma escala tipo Likert de 5 pontos que variavam de 1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente.

### **Tabela 3**

#### *Escala da Anti-work Orientation (Scruggs, 2024)*

|   |
|---|
| 1. Somos manipulados para acreditar que, para a nossa vida ter valor, o trabalho é essencial.                     |
| 2. A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos realizados.            |
| 3. Somos influenciados para acreditar que o caminho para uma boa vida é através do trabalho.                      |
| 4. A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos bem connosco próprios. |
| 5. A sociedade ensina-nos, de forma errada, que a melhor maneira de encontrar significado é através do trabalho.  |
| 6. Somos ensinados, de forma errada, que a melhor maneira de contribuir para a sociedade é através do trabalho.   |
| 7. Sinto vontade de contestar o valor que atribuímos ao trabalho.   |
| 8. Não gosto da ideia de "trabalhar para viver".  |
| 9. Tenho uma relação conflituosa com a ideia de "trabalhar para viver"  |
| 10. Acho errado quando as pessoas colocam tanto ênfase no seu trabalho  |

## RESULTADOS

Nesta secção começámos por testar as qualidades métricas dos instrumentos utilizados no estudo e de seguida, as hipóteses formuladas.

### **Escala do *Quiet Quitting***

#### *Fiabilidade (Consistência Interna)*

Analisada a fiabilidade da escala do *Quiet Quitting*, observa-se que esta apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .75, revelando uma boa consistência interna (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

#### **Tabela 4**

##### *Quiet Quitting - Estatísticas de confiabilidade*

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de itens</b> |
|-------------------------|------------------------|
| .75                     | 9                      |

#### *Validade – Análise Fatorial Confirmatória*

Iniciámos a Análise Fatorial Confirmatória a 3 fatores, uma vez que esta é a proposta apresentada pelo autor. Os fatores que compõem o modelo a três fatores são: desapego (itens 1, 2, 3 e 4), falta de iniciativa (itens 5, 6 e 7) e falta de motivação (itens 8 e 9).

Podemos assim verificar que os índices de ajustamento do modelo situam-se acima dos valores de aceitação, em que CFI = 0.945 e RMSEA = 0.076 (Anexo C).

### **Escala da *Anti-work Orientation***

#### *Fiabilidade (Consistência Interna)*

Analisada a fiabilidade da escala de *Anti-work Orientation*, observa-se que esta apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .89, revelando uma boa consistência interna (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

#### **Tabela 5**

##### *Anti-work Orientation - Estatísticas de confiabilidade*

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de itens</b> |
|-------------------------|------------------------|
| .89                     | 10                     |

### *Validade – Análise Fatorial Confirmatória*

Para verificação da validade fatorial da *Anti-work Orientation* realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória.

Podemos assim verificar que os índices de ajustamento do modelo a um fator não apresentaram valores satisfatórios (CFI = 0.815 e RMSEA = 0.158) e por isso precisámos de recorrer à covariância de resíduos, através dos índices de modificação. Após esta correção de erros, os índices de ajustamento do modelo passaram a situar-se acima dos valores de aceitação, em que CFI = 0.964 e RMSEA = 0.077 (Anexo D).

### **Escala do Desempenho Contextual**

#### *Fiabilidade (Consistência Interna)*

Analisada a fiabilidade da escala do Desempenho Contextual, observa-se que esta apresenta um *Alpha de Cronbach* de .85, revelando uma boa consistência interna (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

#### **Tabela 6**

##### *Desempenho Contextual - Estatísticas de confiabilidade*

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de itens</b> |
|-------------------------|------------------------|
| .85                     | 8                      |

### *Validade – Análise Fatorial Confirmatória*

Para verificação da validade fatorial do Desempenho Contextual realizou-se uma análise fatorial confirmatória.

Podemos assim verificar que os índices de ajustamento do modelo a um fator não apresentaram valores satisfatórios, CFI = 0.743 e RMSEA = 0.212 e por isso precisámos de recorrer à covariância de resíduos, através dos índices de modificação. Após esta correção de erros, os índices de ajustamento do modelo passaram a situar-se acima dos valores de aceitação, em que CFI = 0.987 e RMSEA = 0.0494 (Anexo E).

## **Estatísticas Descritiva das Variáveis em Estudo**

Com o intuito de analisar a tendência das respostas dos participantes face aos conceitos em estudo, realizou-se uma análise estatística descritiva das escalas utilizadas (Anexo F).

No que se refere ao *Quiet Quitting*, verificou-se que todas dimensões apresentam valores médios abaixo do ponto médio da escala (3). Entre estas, a Amotivação a registou a média mais elevada (M=2.48; DP=.96), seguida do Desapego (M=2.13; DP=.68) e da Falta de Iniciativa (M=2.08; DP=.78). Estes resultados sugerem que os participantes não evidenciam níveis elevados de *Quiet Quitting*.

Relativamente à *Anti-work Orientation*, a média global (M=3.45; DP=.75) posiciona-se acima do ponto médio da escala (3), o que indica que, de forma geral, os participantes tendem a considerar que o trabalho não deve ocupar um papel central nas suas vidas.

No que concerne ao Desempenho Contextual, a média obtida (M=3.47; DP=.74), também se situa acima do ponto médio da escala (3), revelando que os participantes demonstram comportamentos de desempenho contextual positivos, que contribuem para o bom funcionamento das organizações onde exercem a sua atividade profissional.

## **Associação entre variáveis**

Para averiguar a relação entre as variáveis do presente estudo, recorreu-se ao estudo das correlações de *Pearson*, com o intuito de estudar a direção e a intensidade da associação entre as mesmas (Bryman & Cramer, 2003).

Através da observação da Tabela 6 é possível verificar que a dimensão da falta de iniciativa do *Quiet Quitting* correlacionou-se significativamente e positivamente com a dimensão do desapego do *Quiet Quitting* ( $r=.36$ ;  $p<.01$ ) apresentando uma intensidade de associação média.

Quanto à dimensão da amotivação do *Quiet Quitting*, esta correlacionou-se significativamente e positivamente com a dimensão do desapego ( $r=.23$ ;  $p<.01$ ) e da falta de iniciativa ( $r=.49$ ;  $p<.01$ ) do *Quiet Quitting*. Sendo que, no primeiro caso a intensidade de associação é fraca e no segundo é média.

No que diz respeito à *Anti-work Orientation*, existe uma correlação significativa e positiva com todas as dimensões do *Quiet Quitting*: desapego ( $r=.16$ ;  $p<.01$ ), falta de

iniciativa ( $r=.20$ ;  $p<.01$ ) e amotivação ( $r=.25$ ;  $p<.01$ ), registrando uma intensidade de associação fraca em todas elas.

Foi também possível verificar que o desempenho contextual se encontra significativamente e negativamente correlacionado com todas as dimensões do *Quiet Quitting*: desapego ( $r=-.15$ ;  $p<.01$ ), falta de iniciativa ( $r=-.36$ ;  $p<.01$ ) e amotivação ( $r=-.45$ ;  $p<.01$ ), registrando assim uma intensidade de associação fraca no primeiro caso e uma intensidade de associação médias no segundo e terceiro casos.

O único caso onde não se verificou uma correlação significativa entre variáveis foi no desempenho contextual correlacionado com a *Anti-work Orientation*.

### **Tabela 7**

#### *Correlações de Pearson*

|                                       | 1      | 2      | 3      | 4    | 5 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|------|---|
| 1. Quiet Quitting_Desapego            | 1      |        |        |      |   |
| 2. Quiet Quitting_Falta de Iniciativa | ,36**  | 1      |        |      |   |
| 3. Quiet Quitting_Amotivação          | ,23**  | ,49**  | 1      |      |   |
| 4. Anti-work Orientation              | ,16**  | ,20**  | ,25**  | 1    |   |
| 5. Desempenho Contextual              | -,15** | -,36** | -,45** | -,05 | 1 |

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

### **Análise das diferenças entre grupos**

Com o objetivo de analisar se a *Anti-work Orientation*, o Desempenho Contextual e o *Quiet Quitting* apresentavam diferenças em função das diferentes variáveis demográficas recorreu-se ao teste *T-Student* para variáveis dicotômicas e à *ANOVA One-Way* para variáveis com três ou mais categorias. Sempre que se verificaram diferenças estatisticamente significativas, procedeu-se à aplicação do teste *post-hoc* de Scheffe de forma a identificar entre que grupos se encontravam essas diferenças.

#### *Género*

Relativamente ao género, os resultados indicam a inexistência de diferenças significativas entre género masculino e género feminino em todas as variáveis em estudo (Anexo G).

### *Gerações*

Através da *ANOVA One-Way* (Anexo F), evidenciaram-se diferenças estatisticamente significativas entre as gerações. Os resultados mostram que os Millennials apresentam uma maior percepção de *Anti-work Orientation* quando comparados com a Geração X. Verificou-se ainda que a Geração Z revela níveis mais elevados de Desempenho Contextual relativamente à Geração X. Por fim, a Geração Z registou também valores superiores de *Quiet Quitting*, especificamente na dimensão Desapego, em comparação com os Baby Boomers e com a Geração X.

### *Habilitações académicas*

Relativamente às habilitações académicas, os resultados da *ANOVA One-Way* (Anexo G) apontaram igualmente para diferenças estatisticamente significativas entre as diferentes habilitações académicas. Observou-se que os participantes com grau de licenciatura ou superior apresentam níveis mais elevados de Desempenho Contextual do que aqueles com o 12º ano de escolaridade ou inferior. Em contrapartida, os participantes com o 12º ano ou escolaridade inferior evidenciam níveis mais elevados de Amotivação, quando comparados com os participantes que possuem o grau de licenciatura ou superior.

### **Teste de Hipóteses**

**Hipótese 1:** *Espera-se que quanto mais elevado for o nível de Quiet Quitting apresentado pelo colaborador, menor será o seu Desempenho Contextual*

**Tabela 8**

*Regressão linear múltipla*

| <b>Variável Preditora</b> | <b>Variável Critério</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b><math>p</math></b> | <b>Conclusão</b> |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------|
| Desapego                  | Desempenho Contextual    | 4.96e-5                   | .999                  | ×                |
| Falta de Iniciativa       | Desempenho Contextual    | -0.178                    | <.001                 | ✓                |
| Amotivação                | Desempenho Contextual    | -1.274                    | <.001                 | ✓                |

**Tabela 9**

*Medidas de ajustamento do modelo*

| <b>Modelo</b> | <b><math>R</math></b> | <b><math>R^2</math></b> |
|---------------|-----------------------|-------------------------|
| 1             | .477                  | .227                    |

Através da realização de uma Regressão Linear Múltipla podemos verificar que se corroborou a hipótese em 2 das 3 dimensões do *Quiet Quitting*, o que indica que a hipótese se confirma parcialmente.

- *Quiet Quitting* - Amotivação ( $\beta = -0.178$ ;  $p < .001$ )
- *Quiet Quitting* - Falta de Iniciativa ( $\beta = -0.274$ ;  $p < .001$ )

Decorrida a análise do  $R^2$  que apresenta um valor de .227, que determina e indica qual a percentagem de variação da variável dependente provocada pelas variáveis predictoras, podemos verificar que o *Quiet Quitting* explica 22,7% do valor da variabilidade do Desempenho Contextual.

**Hipótese 2:** *Espera-se que a Anti-work Orientation tenha um efeito moderador na relação entre o Quiet Quitting e o desempenho contextual, no sentido em que na presença de uma alta Anti-work Orientation, seja agravada a relação negativa entre aquelas duas variáveis.*

Depois de verificado o efeito direto significativo entre a variável dependente e a variável independente explicado pela Falta de Iniciativa e pela Amotivação, podemos estudar a moderação do modelo.

**Tabela 10**

*Moderação Falta de Iniciativa*

|                                 | $\beta$ | <i>SE</i> | <i>Z</i> | <b>p-value</b> |
|---------------------------------|---------|-----------|----------|----------------|
| Anti-work                       | .026    | .044      | .596     | .551           |
| Falta de Iniciativa             | -.357   | .043      | -8.302   | <.001          |
| Anti-work x Falta de Iniciativa | .044    | .058      | .755     | .450           |

**Tabela 11**

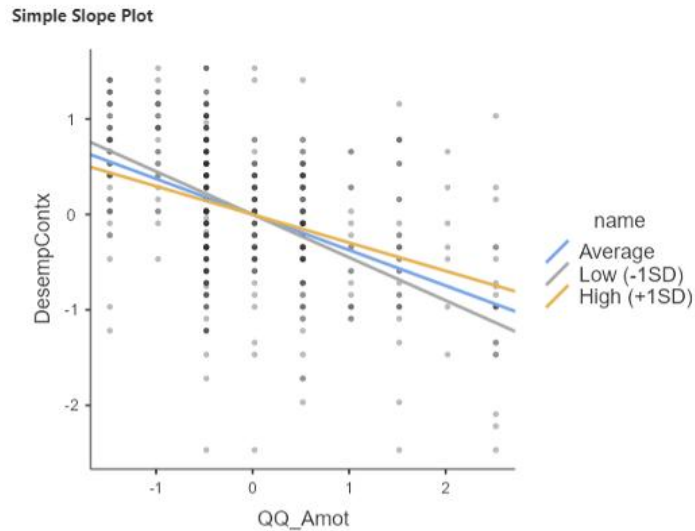
*Moderação Amotivação*

|                        | $\beta$ | <i>SE</i> | <i>Z</i> | <b>p-value</b> |
|------------------------|---------|-----------|----------|----------------|
| Anti-work              | .080    | .042      | 1.91     | .056           |
| Amotivação             | -.373   | .033      | -11.42   | <.001          |
| Anti-work x Amotivação | .104    | .042      | 2.48     | .013           |

Através dos outputs é possível verificar que apenas existe uma moderação numa das dimensões do *Quiet Quitting*, na dimensão Amotivação. Que pode também ser representada através do seguinte gráfico:

#### Figura 4

Representação gráfica do efeito de moderação



Em situação de baixa ausência de motivação, o trabalhador com elevada *Anti-work Orientation* apresenta um desempenho inferior quando comparado com um trabalhador com baixa *Anti-work Orientation*. Mas em situação de elevada desmotivação, quer com elevada ou com baixa *Anti-work Orientation*, o Desempenho Contextual decresce.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a relação entre o *Quiet Quitting* e o Desempenho Contextual de colaboradores em contexto organizacional, bem como verificar o papel moderador da *Anti-work Orientation* nessa relação. Partindo de uma amostra composta por 454 participantes ativos no mercado de trabalho português, procurou-se compreender de que forma diferentes atitudes face ao trabalho se relacionam com comportamentos que sustentam o bom funcionamento organizacional.

Os resultados obtidos permitiram, em primeiro lugar, confirmar parcialmente a primeira hipótese formulada, segundo a qual níveis mais elevados de *Quiet Quitting* estariam associados a menores níveis de Desempenho Contextual. Verificou-se que duas das três dimensões do *Quiet Quitting*, a Falta de Iniciativa e a Amotivação, apresentaram uma relação negativa e estatisticamente significativa com o Desempenho Contextual, ou seja, colaboradores com pouco iniciativa e pouco motivados acabam por apresentar níveis mais baixos de Desempenho Contextual que se caracteriza por menor envolvimento nas organizações. Em contrapartida, a dimensão do Desapego não demonstrou um efeito significativo, o que indica que a simples redução do envolvimento emocional ou da ligação afetiva ao trabalho não é, por si só, suficiente para comprometer o desempenho dos comportamentos voluntários e pró-sociais no contexto organizacional.

Estes resultados estão em consonância com as perspetivas teóricas que sustentam que o *Quiet Quitting* constitui uma forma de descomprometimento comportamental, traduzida na redução de comportamentos de cidadania organizacional que, embora não façam parte formal do contrato de trabalho, são essenciais para a eficácia organizacional (Formica & Sfodera, 2022; Harter, 2022). A diminuição da iniciativa e da motivação reflete uma retração ativa do colaborador, que opta por limitar o seu contributo ao estritamente necessário, evitando tarefas adicionais ou colaborativas, tarefas essas que caracterizam precisamente o Desempenho Contextual (Motowidlo et al., 1997; Koopmans et al., 2015).

A ausência de efeito significativo na dimensão do Desapego pode dever-se ao facto desta refletir uma atitude mais emocional do que comportamental. Como argumentam Keane (2023) e Scheyett (2022), muitos colaboradores podem adotar uma postura de maior distanciamento afetivo como estratégia de auto-preservação sem que isso se traduza, necessariamente, em comportamentos contraproduativos. Assim, o

Desapego poderá representar uma forma de equilíbrio entre envolvimento profissional e bem-estar pessoal, especialmente num contexto pós-pandemia em que se observou uma crescente preocupação em equilibrar a esfera pessoal com a esfera profissional através de uma revalorização da vida pessoal (Öztürk et al., 2023).

Relativamente à segunda hipótese, verificou-se que a *Anti-work Orientation* exerceu um efeito moderador significativo apenas na dimensão da Amotivação do *Quiet Quitting*. Este resultado indica que os colaboradores que apresentam simultaneamente altos níveis de Amotivação e de *Anti-work Orientation* tendem a manifestar níveis particularmente baixos de Desempenho Contextual. Em contrapartida, quando a Amotivação é reduzida, a *Anti-work Orientation* parece desempenhar um papel menos determinante.

Esta moderação confirma parcialmente o modelo teórico proposto, sugerindo que a *Anti-work Orientation* pode agravar os efeitos do *Quiet Quitting* apenas quando o colaborador já se encontra desmotivado ou emocionalmente descomprometido do seu trabalho. Tal constatação vai ao encontro das perspetivas de Scruggs (2024) e de Weeks (2011), que descrevem esta orientação como uma crença ideológica que rejeita o trabalho enquanto elemento central da identidade e do valor pessoal. Indivíduos que partilham esta visão tendem a atribuir menor significado ao trabalho e, por conseguinte, demonstram menor propensão para se envolverem em comportamentos de cidadania organizacional.

Por outro lado, o facto da *Anti-work Orientation* não apresentar correlações significativas com o Desempenho Contextual de forma direta, sugere que esta orientação pode funcionar mais como uma lente interpretativa do que como um preditor comportamental. Isto é, apenas quando combinada com experiências de desmotivação e desapego é que se traduz em comportamentos de retração mais evidentes. Esta conclusão encontra suporte nos estudos de Sinclair et al. (2025) e Alliger & McEachern (2024), que descrevem a *Anti-work Orientation* como um constructo complexo, fortemente influenciado por fatores sociais e geracionais.

Os resultados obtidos também evidenciam diferenças relevantes entre as gerações. Verificou-se que os Millennials e, sobretudo, os indivíduos pertencentes à Geração Z, apresentam níveis mais elevados de *Quiet Quitting*, em particular na dimensão do Desapego, bem como uma perceção mais acentuada de *Anti-work Orientation*. Estes dados corroboram as tendências descritas por Cilliers (2017) e por Harter (2022), segundo

os quais as gerações mais jovens demonstram menor tolerância a ambientes de trabalho rígidos e uma maior valorização da autonomia, da valorização, do *work-life balance* e do bem-estar psicológico.

Paralelamente, observou-se que a Geração Z apresenta níveis mais elevados de Desempenho Contextual do que a Geração X, sugerindo que, embora os jovens possam adotar uma atitude mais crítica face ao trabalho, mantêm uma disposição positiva para a colaboração e a aprendizagem, especialmente quando o contexto organizacional é percebido como justo e motivador. Esta ambiguidade entre envolvimento e contestação vai de encontro à perspetiva defendida por Keane (2023), que considera o *Quiet Quitting* pode não ser apenas uma forma de desinteresse, mas sim uma tentativa de redefinir limites saudáveis no trabalho.

No que respeita às habilitações académicas, os resultados indicaram que colaboradores com níveis de escolaridade mais elevados demonstram melhor Desempenho Contextual e menor Amotivação, possivelmente devido à maior perceção de controlo e autonomia sobre as suas funções (Koopmans et al., 2011).

Do ponto de vista teórico, o presente estudo contribui para o avanço da literatura ao integrar três conceitos recentes: *Quiet Quitting*, *Anti-work Orientation* e Desempenho Contextual, num mesmo modelo explicativo. Ao evidenciar o papel moderador da *Anti-work Orientation*, esta investigação destaca a importância de compreender como as crenças ideológicas e valores sociais influenciam o envolvimento laboral. A articulação entre atitudes culturais e comportamentos organizacionais oferece novas perspetivas sobre a gestão do comprometimento e sobre a redefinição contemporânea do significado do trabalho.

Em termos práticos, os resultados sublinham a necessidade de as organizações se adaptarem às novas gerações e perspetivas acerca do trabalho, através da adoção de políticas que valorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o reconhecimento, valorização e a autonomia dos colaboradores. Sem descurar a liderança, que tem um papel acrescido nestas situações, práticas de liderança transformacional e comunicação transparente podem contribuir para reduzir perceções de desvalorização e, consequentemente, atenuar comportamentos de *Quiet Quitting*. Paralelamente, o investimento em programas de desenvolvimento pessoal e profissional podem reforçar a

motivação intrínseca dos colaboradores e o sentido de propósito no trabalho, mitigando os efeitos da *Anti-work Orientation*.

### **Limitações**

Apesar das contribuições, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, a amostra utilizada foi obtida por conveniência, o que limita a generalização dos resultados à população em geral. Em segundo lugar, o desenho transversal impede o estabelecimento de relações de causalidade entre as variáveis. Adicionalmente, todas as medidas foram auto relatadas, o que pode induzir enviesamentos associados à desejabilidade social e à percepção subjetiva. Uma vez que o estudo recorreu a uma metodologia quantitativa, seria relevante complementar esta abordagem com métodos qualitativos que permitissem aprofundar os resultados e reforçar a solidez das conclusões.

Outra limitação prende-se com a ausência de variáveis contextuais, como o tipo de setor de atividade, o estilo de liderança ou a cultura organizacional, que poderiam influenciar a relação entre *Quiet Quitting* e Desempenho Contextual. Por fim, a *Anti-work Orientation* é um constructo recente, ainda pouco consolidado teoricamente, o que poderá afetar a interpretação dos resultados.

Investigações futuras poderão recorrer a metodologias longitudinais que permitam observar a evolução das atitudes de *Quiet Quitting* ao longo do tempo, bem como o impacto de intervenções organizacionais específicas para a mitigação destes comportamentos. Seria igualmente relevante explorar o papel mediador de variáveis como o *work engagement* ou a satisfação laboral, que poderão explicar mais profundamente os mecanismos subjacentes às relações aqui observadas.

Além disso, futuras pesquisas poderão considerar análises interculturais que examinem de que forma valores culturais e contextos socioeconómicos distintos moldam a expressão do *Quiet Quitting* e da *Anti-work Orientation*, comparando, por exemplo, sociedades ocidentais com contextos culturais não ocidentais. Dada a relevância geracional observada, será igualmente pertinente aprofundar a forma como as expectativas profissionais e as experiências de trabalho diferem entre as gerações mais jovens e mais antigas.

Em síntese, o presente estudo permitiu evidenciar que o *Quiet Quitting* exerce um impacto negativo sobre o Desempenho Contextual, sobretudo quando acompanhado por

sentimentos de Desmotivação e Falta de Iniciativa. A *Anti-work Orientation*, por sua vez, reforça esta tendência, ao potenciar a redução do envolvimento e do contributo voluntário dos colaboradores.

Estes resultados reforçam a necessidade de as organizações repensarem as suas práticas de gestão de pessoas e de liderança, de modo a promoverem ambientes de trabalho mais equilibrados, justos e significativos. Compreender os fenómenos emergentes que traduzem novas atitudes face ao trabalho é essencial para construir organizações sustentáveis, capazes de responder aos desafios de uma força laboral cada vez mais diversificada e consciente do valor do seu tempo e bem-estar.

## REFERÊNCIAS

- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, *10*(4), 828–848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *31*(8), 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Kuroda, S., & Yamamoto, I. (2018). Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health? *Journal of Happiness Studies*, *20*(5), 1519–1538. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0008-x>
- Shukla, V., Pandiya, B., Gupta, S., & Prashar, S. (2022). The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors. *The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and Its Associated Factors*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1690874/v1>
- Keane, E. (2023). *Quiet Quitting: Navigating an Old Phenomenon in the New Normal*
- Esra Öztürk, Özgür Uğur ARIKAN, & Metin Ocak. (2023). Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents and Consequences. *Toros Üniversitesi İisbf Sosyal Bilimler Dergisi*, *10*(18), 57–79. <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social Exchange Theory. *Handbook of Social Psychology*, 61–88. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3)
- Lousã, E. P., Alves, M. P., & Koopmans, L. (2024). Adaptation and Validation of the Individual Work Performance Questionnaire into a Portuguese Version. *Administrative Sciences*, *14*(7), 150.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work

- Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Sonnetag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447.
- Scruggs, J. (2024). *The rejection of “work as worth”: the conceptualization, antecedents, and outcomes of employee anti-work orientation*
- Weeks, K. 2011. The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries. *The Problem with Work*. Duke University Press.
- Sinclair, S., Nilsson, A., & Holm, K. (2025). The worth of work: Socio-political and demographic correlates of anti-work orientation. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101565. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101565>
- Alliger, G. M., & McEachern, P. J. (2023). Anti-work offers many opportunities for I/O psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 1–30. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.49>
- Innanen, S., & Eypórsson, V. O. (2024). *The Influence of Anti-Work Orientation and Organizational Dehumanization on Counterproductive Work Behavior and Quiet Quitting* [Review of *The Influence of Anti-Work Orientation and Organizational Dehumanization on Counterproductive Work Behavior and Quiet Quitting*].
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Quantitative data analysis with minitab: A guide for social scientists*. Routledge.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos Teóricos, Software and Aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda

- Cilliers, E. J. (2017). The Challenge of Teaching Generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 188–198.  
<https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- Harter, J. (2022, September 6). *Is quiet quitting real?* Gallup.  
<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Medlar, A., Liu, Y., & Glowacka, D. (2022, October 14). *Nobody Wants to Work Anymore: An Analysis of r/antiwork and the Interplay between Social and Mainstream Media during the Great Resignation*. ArXiv.org.  
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2210.07796>
- Scheyett A (2022) Quiet quitting. *Soc Work* 68: 5–7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>  
<https://doi.org/10.3390/admsci14070150>

## ANEXOS

### ANEXO A – Questionário Qualtrics

#### Anexo A.1 – Instruções iniciais

Caro(a) participante,

Venho convidá-lo(a) a participar no estudo realizado no âmbito da minha dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA - Instituto Universitário, que tem como objetivo compreender as atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho.

Para participar neste estudo, é necessário ter **mais de 18 anos** e estar **atualmente ativo no mercado de trabalho**. Pedimos que responda com o máximo de sinceridade e espontaneidade. A sua participação é totalmente anónima, confidencial e voluntária.

A participação tem a duração máxima de 5 minutos.

Este questionário destina-se a fins meramente académicos e não tem quaisquer riscos associados, no entanto, é livre de abandonar o questionário a qualquer momento. Todos os dados recolhidos serão analisados de forma global e não individual.

Agradeço desde já a sua colaboração!

Em caso de dúvida pode contactar:

Patrícia Simões  
28565@alunos.ispa.pt



#### Anexo A.2 – Consentimento informado

Tomei conhecimento do objetivo do estudo e aceito participar voluntariamente

Sim

Não



### Anexo A.3 – Questões sociodemográficas

Indique o seu género

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não dizer

Indique o ano em que nasceu

Antes de 1965

Entre 1965 e 1979

Entre 1980 e 1994

A partir de 1995

Quais são as suas habilitações académicas?

Inferior ou igual ao 12º ano

Frequência de ensino superior

Licenciatura ou superior

Indique há quantos anos está no seu atual emprego?

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50

Anos



## Anexo A.4 – Escala anti-work orientation

Para cada uma das seguintes afirmações, indique o seu grau de concordância

|   | 1 - Discordo Totalmente | 2 - Discordo          | 3 - Não concordo nem discordo | 4 - Concordo          | 5 - Concordo Totalmente |
|---|-------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Somos manipulados para acreditar que, para a nossa vida ter valor, o trabalho é essencial.                    | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos realizados.           | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Somos influenciados para acreditar que o caminho para uma boa vida é através do trabalho.                     | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| A sociedade diz-nos de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos bem connosco próprios. | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| A sociedade ensina-nos de forma errada, que a melhor maneira de encontrar significado é através do trabalho.  | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Somos ensinados, de forma errada, que a melhor maneira de contribuir para a sociedade é através do trabalho.  | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Sinto vontade de contestar o valor que atribuímos ao trabalho.  | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Não gosto da ideia de "trabalhar para viver".   | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Tenho uma relação conflituosa com a ideia de "trabalhar para viver".  | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |
| Acho errado quando as pessoas colocam tanto ênfase no seu trabalho.   | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |

## Anexo A.5 – Escala desempenho contextual

Para cada uma das seguintes afirmações, indique o seu grau de periodicidade

|  | 1 - Nunca             | 2 - Raramente         | 3 - Às vezes          | 4 - Frequentemente    | 5 - Sempre            |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Nos últimos 3 meses, comeci novas tarefas por iniciativa própria, após terminar as anteriores. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, assumi tarefas desafiantes, quando disponíveis.                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, esforcei-me por manter os meus conhecimentos profissionais atualizados.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, esforcei-me por manter as minhas competências profissionais atualizadas.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, encontrei soluções criativas para novos problemas.                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, assumi mais responsabilidades do que aquilo que era esperado.             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, procurei constantemente novos desafios.                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nos últimos 3 meses, participei ativamente em reuniões de trabalho.                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## Anexo A.6 – Escala Quiet Quitting

Para cada uma das seguintes afirmações, indique o seu grau de concordância e de periodicidade

|   |  |                                    |  |   |  |
|---|--|------------------------------------|--|---|--|
| Eu faço a quantidade essencial ou o mínimo de trabalho, sem ir além do necessário.                                  | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Se um(a) colega pode fazer parte do meu trabalho, então eu deixo-o(a) fazer.  | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Faço tantas pausas quantas possíveis.   | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Com que frequência finge estar a trabalhar para evitar outra tarefa?  | Nunca<br><input type="radio"/>               | Raramente<br><input type="radio"/> | Às vezes<br><input type="radio"/>                  | Frequentemente<br><input type="radio"/> | Sempre<br><input type="radio"/>              |
| Eu não expresso opiniões e ideias sobre o meu trabalho porque tenho receio que o meu chefe me atribua mais tarefas. | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Eu não expresso opiniões e ideias sobre o meu trabalho porque acredito que as condições de trabalho não vão mudar.  | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Com que frequência toma a iniciativa no seu trabalho?   | Nunca<br><input type="radio"/>               | Raramente<br><input type="radio"/> | Às vezes<br><input type="radio"/>                  | Frequentemente<br><input type="radio"/> | Sempre<br><input type="radio"/>              |
| Eu encontro motivação no meu trabalho.  | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |
| Eu sinto-me inspirado(a) quando trabalho.   | Discordo totalmente<br><input type="radio"/> | Discordo<br><input type="radio"/>  | Não concordo nem discordo<br><input type="radio"/> | Concordo<br><input type="radio"/>       | Concordo totalmente<br><input type="radio"/> |

## Anexo A.7 – Agradecimentos

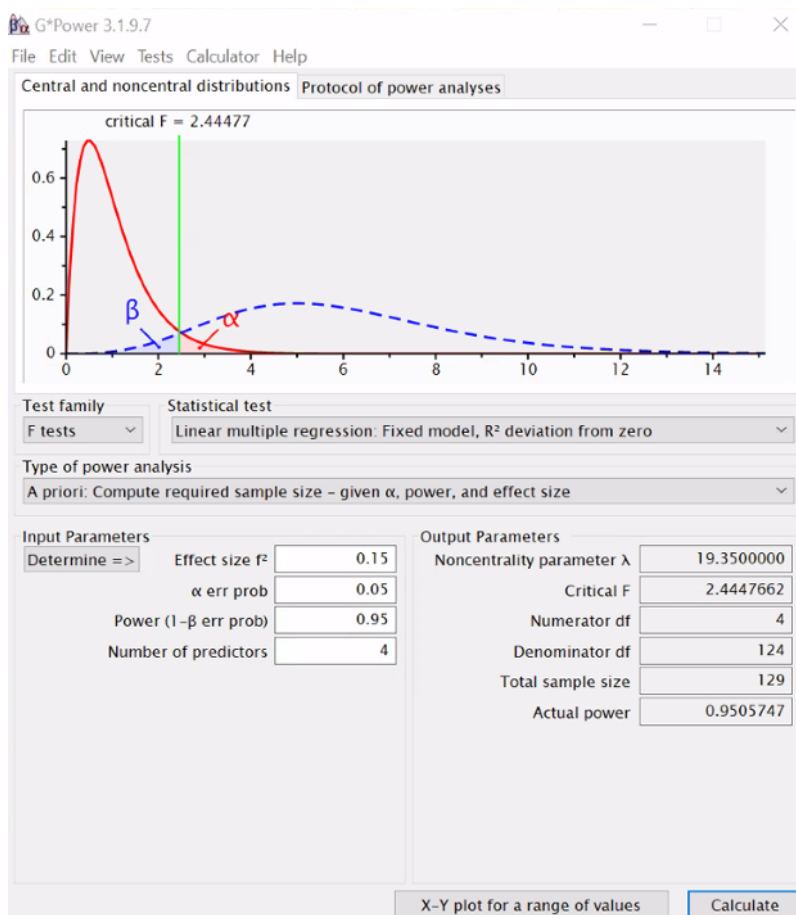
**Chegou ao final do questionário! Muito obrigada pela sua colaboração!**

Clique na seta para submeter com sucesso as suas respostas.

Qualquer dúvida que surja ou qualquer informação adicional que pretenda adquirir relacionadas com este estudo, pode contactar-me através de: 28565@alunos.ispa.pt



## ANEXO B – G-power



## ANEXO C – Análise Fatorial Confirmatória do *Quiet Quitting*

| Teste ao Ajustamento Exato |    |        |
|----------------------------|----|--------|
| $\chi^2$                   | gl | p      |
| 86.6                       | 24 | < .001 |

| Medidas de Ajustamento |       |        |               |          |
|------------------------|-------|--------|---------------|----------|
| CFI                    | TLI   | RMSEA  | IC 90% RMSEA  |          |
|                        |       |        | Lim. Inferior | Superior |
| 0.945                  | 0.917 | 0.0760 | 0.0591        | 0.0935   |

## ANEXO D – Análise fatorial confirmatória da *Anti-work Orientation*

### ANEXO D.1 – Antes da correção dos erros

| Teste ao Ajustamento Exato |    |        |
|----------------------------|----|--------|
| $\chi^2$                   | gl | p      |
| 431                        | 35 | < .001 |

>

| Medidas de Ajustamento |       |       |               |          |
|------------------------|-------|-------|---------------|----------|
| CFI                    | TLI   | RMSEA | IC 90% RMSEA  |          |
|                        |       |       | Lim. Inferior | Superior |
| 0.815                  | 0.763 | 0.158 | 0.145         | 0.171    |

### ANEXO D.2 – Depois da correção dos erros

| Teste ao Ajustamento Exato |    |        |
|----------------------------|----|--------|
| $\chi^2$                   | gl | p      |
| 104                        | 28 | < .001 |

| Medidas de Ajustamento |       |        |               |          |
|------------------------|-------|--------|---------------|----------|
| CFI                    | TLI   | RMSEA  | IC 90% RMSEA  |          |
|                        |       |        | Lim. Inferior | Superior |
| 0.964                  | 0.943 | 0.0774 | 0.0618        | 0.0935   |

## ANEXO E - Análise Fatorial Confirmatória do Desempenho Contextual

### ANEXO E.1 – Antes da correção dos erros

Teste ao Ajustamento Exato

| $\chi^2$ | gl | p      |
|----------|----|--------|
| 427      | 20 | < .001 |

Medidas de Ajustamento

| CFI   | TLI   | RMSEA | IC 90% RMSEA  |          |
|-------|-------|-------|---------------|----------|
|       |       |       | Lim. Inferior | Superior |
| 0.743 | 0.640 | 0.212 | 0.195         | 0.230    |

### ANEXO E.2 – Depois da correção dos erros

Teste ao Ajustamento Exato

| $\chi^2$ | gl | p     |
|----------|----|-------|
| 37.9     | 18 | 0.004 |

Medidas de Ajustamento

| CFI   | TLI   | RMSEA  | IC 90% RMSEA  |          |
|-------|-------|--------|---------------|----------|
|       |       |        | Lim. Inferior | Superior |
| 0.987 | 0.980 | 0.0494 | 0.0270        | 0.0715   |

## ANEXO F – Estatística descritiva das escalas

*Estatísticas Descritivas*

|                     | N           | Minimo      | Máximo      | Media       | Desvio padrão | Assimetria  |             | Curtose     |             |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                     | Estatística | Estatística | Estatística | Estatística | Estatística   | Estatística | Erro Padrão | Estatística | Erro Padrão |
| Antiwork            | 454         | 1,00        | 5,00        | 3,4454      | ,74920        | -,337       | ,115        | -,062       | ,229        |
| DesempContx         | 452         | 1,00        | 5,00        | 3,4680      | ,74003        | -,457       | ,115        | ,480        | ,229        |
| QQ_Desap            | 452         | 1,00        | 4,67        | 2,1272      | ,67890        | ,479        | ,115        | ,226        | ,229        |
| QQ_FaltInic         | 450         | 1,00        | 5,00        | 2,0837      | ,78033        | ,805        | ,115        | ,607        | ,230        |
| QQ_Amot             | 449         | 1,00        | 5,00        | 2,4800      | ,96284        | ,830        | ,115        | ,475        | ,230        |
| N válido (de lista) | 448         |             |             |             |               |             |             |             |             |

## ANEXO G – Associação entre variáveis

### Correlações

|             |                       | QQ_Desap | QQ_FaltInic | QQ_Amot | Antiwork | DesempContx |
|-------------|-----------------------|----------|-------------|---------|----------|-------------|
| QQ_Desap    | Correlação de Pearson | --       |             |         |          |             |
|             | N                     | 452      |             |         |          |             |
| QQ_FaltInic | Correlação de Pearson | ,36***   | --          |         |          |             |
|             | Sig. (2 extremidades) | <,001    |             |         |          |             |
|             | N                     | 450      | 450         |         |          |             |
| QQ_Amot     | Correlação de Pearson | ,23***   | ,49***      | --      |          |             |
|             | Sig. (2 extremidades) | <,001    | <,001       |         |          |             |
|             | N                     | 449      | 449         | 449     |          |             |
| Antiwork    | Correlação de Pearson | ,16***   | ,20***      | ,25***  | --       |             |
|             | Sig. (2 extremidades) | <,001    | <,001       | <,001   |          |             |
|             | N                     | 452      | 450         | 449     | 454      |             |
| DesempContx | Correlação de Pearson | -,15***  | -,36***     | -,45*** | -,05     | --          |
|             | Sig. (2 extremidades) | ,001     | <,001       | <,001   | ,335     |             |
|             | N                     | 451      | 449         | 448     | 452      | 452         |

\*\*\*: A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

## ANEXO H - Diferenças entre grupos tendo em conta o género

### Teste t para amostras independentes

|             |              | Estatística | gl  | p     |
|-------------|--------------|-------------|-----|-------|
| QQ_Desap    | t de Student | -1.683      | 449 | 0.093 |
| QQ_FaltInic | t de Student | 0.464       | 447 | 0.643 |
| QQ_Amot     | t de Student | 0.762       | 446 | 0.446 |
| Antiwork    | t de Student | 1.543       | 451 | 0.124 |
| DesempContx | t de Student | -0.531      | 449 | 0.596 |

Nota.  $H_0: \mu_{\text{Feminino}} = \mu_{\text{Masculino}}$

## ANEXO I - Diferenças entre grupos tendo em conta as gerações

### Estatística Descritiva Antiwork-Gerações

| Estatística Descritiva |             |          |
|------------------------|-------------|----------|
|                        | Gerações    | Antiwork |
| N                      | Baby boomer | 35       |
|                        | Geração X   | 210      |
|                        | Millennials | 137      |
|                        | Geração Z   | 70       |
| Omisso                 | Baby boomer | 0        |
|                        | Geração X   | 0        |
|                        | Millennials | 0        |
|                        | Geração Z   | 0        |
| Média                  | Baby boomer | 3.30     |
|                        | Geração X   | 3.34     |
|                        | Millennials | 3.60     |
|                        | Geração Z   | 3.54     |
| Mediana                | Baby boomer | 3.20     |
|                        | Geração X   | 3.40     |
|                        | Millennials | 3.70     |
|                        | Geração Z   | 3.70     |
| Desvio-padrão          | Baby boomer | 0.829    |
|                        | Geração X   | 0.769    |
|                        | Millennials | 0.705    |
|                        | Geração Z   | 0.687    |
| Mínimo                 | Baby boomer | 1.80     |
|                        | Geração X   | 1.00     |
|                        | Millennials | 2.00     |
|                        | Geração Z   | 1.90     |
| Máximo                 | Baby boomer | 5.00     |
|                        | Geração X   | 5.00     |
|                        | Millennials | 5.00     |
|                        | Geração Z   | 4.80     |

### ANOVA

| ANOVA - Antiwork |                   |     |                |      |       |
|------------------|-------------------|-----|----------------|------|-------|
|                  | Soma de Quadrados | gl  | Quadrado médio | F    | p     |
| Gerações         | 7.07              | 3   | 2.355          | 4.27 | 0.005 |
| Resíduos         | 247.18            | 448 | 0.552          |      |       |

[3]

### Testes Post Hoc

| Comparações Post Hoc - Gerações |               |                 |             |     |        |          |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|-----|--------|----------|
| Comparação                      |               |                 |             |     |        |          |
| Gerações                        | Gerações      | Diferença Média | Erro-padrão | gl  | t      | Pschette |
| Baby boomer                     | - Geração X   | -0.0399         | 0.1356      | 448 | -0.294 | 0.993    |
|                                 | - Millennials | -0.3030         | 0.1407      | 448 | -2.154 | 0.202    |
| Geração X                       | - Geração Z   | -0.2370         | 0.1538      | 448 | -1.541 | 0.499    |
|                                 | - Millennials | -0.2631         | 0.0816      | 448 | -3.225 | 0.016    |
| Millennials                     | - Geração Z   | -0.1971         | 0.1025      | 448 | -1.923 | 0.297    |
|                                 | - Geração Z   | 0.0660          | 0.1091      | 448 | 0.605  | 0.947    |

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

### Estatística Descritiva DeseContx-Gerações

| Estatística Descritiva |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|
|                        | Gerações    | DesempContx |
| N                      | Baby boomer | 35          |
|                        | Geração X   | 208         |
|                        | Millennials | 137         |
|                        | Geração Z   | 70          |
| Omisso                 | Baby boomer | 0           |
|                        | Geração X   | 2           |
|                        | Millennials | 0           |
|                        | Geração Z   | 0           |
| Média                  | Baby boomer | 3.33        |
|                        | Geração X   | 3.39        |
|                        | Millennials | 3.51        |
|                        | Geração Z   | 3.70        |
| Mediana                | Baby boomer | 3.50        |
|                        | Geração X   | 3.38        |
|                        | Millennials | 3.63        |
|                        | Geração Z   | 3.81        |
| Desvio-padrão          | Baby boomer | 0.743       |
|                        | Geração X   | 0.705       |
|                        | Millennials | 0.760       |
|                        | Geração Z   | 0.763       |
| Mínimo                 | Baby boomer | 1.75        |
|                        | Geração X   | 1.00        |
|                        | Millennials | 1.00        |
|                        | Geração Z   | 1.00        |
| Máximo                 | Baby boomer | 4.75        |
|                        | Geração X   | 4.88        |
|                        | Millennials | 5.00        |
|                        | Geração Z   | 5.00        |

### ANOVA

| ANOVA - DesempContx |                   |     |                |      |       |
|---------------------|-------------------|-----|----------------|------|-------|
|                     | Soma de Quadrados | gl  | Quadrado médio | F    | p     |
| Gerações            | 6.05              | 3   | 2.016          | 3.74 | 0.011 |
| Resíduos            | 240.38            | 446 | 0.539          |      |       |

[3]

### Testes Post Hoc

| Comparações Post Hoc - Gerações |               |                 |             |     |        |        |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|-----|--------|--------|
| Comparação                      |               |                 |             |     |        |        |
| Gerações                        | Gerações      | Diferença Média | Erro-padrão | gl  | t      | Ptukey |
| Baby boomer                     | - Geração X   | -0.0533         | 0.1341      | 446 | -0.398 | 0.979  |
|                                 | - Millennials | -0.1800         | 0.1390      | 446 | -1.295 | 0.567  |
| Geração X                       | - Geração Z   | -0.3663         | 0.1520      | 446 | -2.410 | 0.077  |
|                                 | - Millennials | -0.1267         | 0.0808      | 446 | -1.568 | 0.398  |
| Millennials                     | - Geração Z   | -0.3130         | 0.1014      | 446 | -3.085 | 0.012  |
|                                 | - Geração Z   | -0.1863         | 0.1079      | 446 | -1.727 | 0.311  |

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

## Estatística Descritiva

| Estatística Descritiva |             |          |
|------------------------|-------------|----------|
|                        | Gerações    | QQ_Desap |
| N                      | Baby boomer | 35       |
|                        | Geração X   | 208      |
|                        | Millennials | 137      |
|                        | Geração Z   | 70       |
| Omisso                 | Baby boomer | 0        |
|                        | Geração X   | 2        |
|                        | Millennials | 0        |
|                        | Geração Z   | 0        |
| Média                  | Baby boomer | 1.88     |
|                        | Geração X   | 2.06     |
|                        | Millennials | 2.19     |
|                        | Geração Z   | 2.33     |
| Mediana                | Baby boomer | 1.75     |
|                        | Geração X   | 2.00     |
|                        | Millennials | 2.25     |
|                        | Geração Z   | 2.25     |
| Desvio-padrão          | Baby boomer | 0.616    |
|                        | Geração X   | 0.682    |
|                        | Millennials | 0.647    |
|                        | Geração Z   | 0.715    |
| Mínimo                 | Baby boomer | 1.00     |
|                        | Geração X   | 1.00     |
|                        | Millennials | 1.00     |
|                        | Geração Z   | 1.00     |
| Máximo                 | Baby boomer | 3.00     |
|                        | Geração X   | 4.67     |
|                        | Millennials | 4.00     |
|                        | Geração Z   | 4.25     |

## ANOVA

| ANOVA - QQ_Desap |                   |     |                |      |       |
|------------------|-------------------|-----|----------------|------|-------|
|                  | Soma de Quadrados | gl  | Quadrado médio | F    | p     |
| Gerações         | 6.54              | 3   | 2.180          | 4.83 | 0.003 |
| Resíduos         | 201.29            | 446 | 0.451          |      |       |

[3]

## Testes Post Hoc

### Comparações Post Hoc - Gerações

| Comparações Post Hoc - Gerações |               |                 |             |     |       |        |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|-----|-------|--------|
| Comparação                      |               | Diferença Média | Erro-padrão | gl  | t     | Ptukey |
| Baby boomer                     | - Geração X   | -0.180          | 0.1227      | 446 | -1.47 | 0.457  |
|                                 | - Millennials | -0.313          | 0.1272      | 446 | -2.46 | 0.068  |
| Geração X                       | - Geração Z   | -0.450          | 0.1391      | 446 | -3.24 | 0.007  |
|                                 | - Millennials | -0.133          | 0.0739      | 446 | -1.80 | 0.277  |
| Millennials                     | - Geração Z   | -0.270          | 0.0928      | 446 | -2.91 | 0.020  |
|                                 | - Geração X   | -0.137          | 0.0987      | 446 | -1.39 | 0.508  |

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

## Estatística Descritiva QQ\_FaltNlc-Gerações

| Estatística Descritiva |             |            |
|------------------------|-------------|------------|
|                        | Gerações    | QQ_FaltNlc |
| N                      | Baby boomer | 35         |
|                        | Geração X   | 206        |
|                        | Millennials | 137        |
|                        | Geração Z   | 70         |
| Omisso                 | Baby boomer | 0          |
|                        | Geração X   | 4          |
|                        | Millennials | 0          |
|                        | Geração Z   | 0          |
| Média                  | Baby boomer | 2.03       |
|                        | Geração X   | 1.99       |
|                        | Millennials | 2.15       |
|                        | Geração Z   | 2.25       |
| Mediana                | Baby boomer | 2.00       |
|                        | Geração X   | 2.00       |
|                        | Millennials | 2.00       |
|                        | Geração Z   | 2.00       |
| Desvio-padrão          | Baby boomer | 0.638      |
|                        | Geração X   | 0.753      |
|                        | Millennials | 0.804      |
|                        | Geração Z   | 0.858      |
| Mínimo                 | Baby boomer | 1.00       |
|                        | Geração X   | 1.00       |
|                        | Millennials | 1.00       |
|                        | Geração Z   | 1.00       |
| Máximo                 | Baby boomer | 3.67       |
|                        | Geração X   | 5.00       |
|                        | Millennials | 4.00       |
|                        | Geração Z   | 5.00       |

## ANOVA

| ANOVA - QQ_FaltNlc |                   |     |                |      |       |
|--------------------|-------------------|-----|----------------|------|-------|
|                    | Soma de Quadrados | gl  | Quadrado médio | F    | p     |
| Gerações           | 4.51              | 3   | 1.504          | 2.48 | 0.060 |
| Resíduos           | 268.82            | 444 | 0.605          |      |       |

[3]

## Testes Post Hoc

### Comparações Post Hoc - Gerações

| Comparações Post Hoc - Gerações |               |                 |             |     |        |        |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|-----|--------|--------|
| Comparação                      |               | Diferença Média | Erro-padrão | gl  | t      | Ptukey |
| Baby boomer                     | - Geração X   | 0.0383          | 0.1423      | 444 | 0.269  | 0.993  |
|                                 | - Millennials | -0.1223         | 0.1474      | 444 | -0.830 | 0.840  |
| Geração X                       | - Geração Z   | -0.2238         | 0.1611      | 444 | -1.389 | 0.507  |
|                                 | - Millennials | -0.1606         | 0.0858      | 444 | -1.872 | 0.242  |
| Millennials                     | - Geração Z   | -0.2621         | 0.1076      | 444 | -2.435 | 0.072  |
|                                 | - Geração X   | -0.1015         | 0.1143      | 444 | -0.888 | 0.811  |

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

## Estatística Descritiva QQ\_Amot-Gerações

| Estatística Descritiva |             |         |
|------------------------|-------------|---------|
|                        | Gerações    | QQ_Amot |
| N                      | Baby boomer | 35      |
|                        | Geração X   | 205     |
|                        | Millennials | 137     |
|                        | Geração Z   | 70      |
| Omisso                 | Baby boomer | 0       |
|                        | Geração X   | 5       |
|                        | Millennials | 0       |
|                        | Geração Z   | 0       |
| Média                  | Baby boomer | 2,41    |
|                        | Geração X   | 2,40    |
|                        | Millennials | 2,67    |
|                        | Geração Z   | 2,38    |
| Mediana                | Baby boomer | 2,00    |
|                        | Geração X   | 2,00    |
|                        | Millennials | 2,50    |
|                        | Geração Z   | 2,00    |
| Desvio-padrão          | Baby boomer | 0,966   |
|                        | Geração X   | 0,915   |
|                        | Millennials | 1,02    |
|                        | Geração Z   | 0,953   |
| Mínimo                 | Baby boomer | 1,00    |
|                        | Geração X   | 1,00    |
|                        | Millennials | 1,00    |
|                        | Geração Z   | 1,00    |
| Máximo                 | Baby boomer | 5,00    |
|                        | Geração X   | 5,00    |
|                        | Millennials | 5,00    |
|                        | Geração Z   | 5,00    |

## ANOVA

| ANOVA - QQ_Amot |                   |     |                |      |       |
|-----------------|-------------------|-----|----------------|------|-------|
|                 | Soma de Quadrados | gl  | Quadrado médio | F    | p     |
| Gerações        | 7,21              | 3   | 2,403          | 2,61 | 0,051 |
| Resíduos        | 407,88            | 443 | 0,921          |      |       |

[3]

## Testes Post Hoc

| Comparações Post Hoc - Gerações |               |                 |             |     |         |        |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|-----|---------|--------|
| Comparação                      |               |                 |             |     |         |        |
| Gerações                        | Gerações      | Diferença Média | Erro-padrão | gl  | t       | Ptukey |
| Baby boomer                     | - Geração X   | 0,0143          | 0,175       | 443 | 0,0814  | 1,000  |
|                                 | - Millennials | -0,2572         | 0,182       | 443 | -1,4155 | 0,490  |
| Geração X                       | - Geração Z   | 0,0357          | 0,199       | 443 | 0,1798  | 0,998  |
|                                 | - Millennials | -0,2715         | 0,106       | 443 | -2,5644 | 0,052  |
| Millennials                     | - Geração Z   | 0,0214          | 0,133       | 443 | 0,1613  | 0,999  |
|                                 | - Geração Z   | 0,2930          | 0,141       | 443 | 2,0781  | 0,162  |

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

## ANEXO J - Regressão Linear Múltipla

### Medidas de Ajustamento do Modelo

| Modelo | R     | R <sup>2</sup> |
|--------|-------|----------------|
| 1      | 0,477 | 0,227          |

### Coefficientes do Modelo - DesempContx

| Preditor    | Estimativas | Erro-padrão | t        | p      | Estimativas Estand. |
|-------------|-------------|-------------|----------|--------|---------------------|
| Intercepto  | 4,518       | 0,1206      | 37,46711 | < .001 |                     |
| QQ_Desap    | 4,96e-5     | 0,0488      | 0,00102  | 0,999  | 4,55e-5             |
| QQ_FaltInic | -0,178      | 0,0474      | -3,75011 | < .001 | -0,187              |
| QQ_Amot     | -0,274      | 0,0369      | -7,42812 | < .001 | -0,356              |

## ANEXO K - Moderação

Moderation Estimates

|                        | Estimate | SE     | Z      | p      |
|------------------------|----------|--------|--------|--------|
| QQ_FaltInic            | -0.3567  | 0.0430 | -8.302 | < .001 |
| Antiwork               | 0.0261   | 0.0438 | 0.596  | 0.551  |
| QQ_FaltInic * Antiwork | 0.0440   | 0.0583 | 0.755  | 0.450  |

Moderation Estimates

|                    | Estimate | SE     | Z      | p      |
|--------------------|----------|--------|--------|--------|
| QQ_Amot            | -0.3737  | 0.0327 | -11.42 | < .001 |
| Antiwork           | 0.0796   | 0.0417 | 1.91   | 0.056  |
| QQ_Amot * Antiwork | 0.1039   | 0.0419 | 2.48   | 0.013  |