

## O silêncio como resposta no mundo corporativo: empréstimos neológicos com a base *quiet*

Silence as a response in the corporate world:  
neological loanwords with the lexical unit 'quiet'

Rômulo Ferreira dos Santos<sup>1</sup>  
Ana Maria Ribeiro de Jesus<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo do presente trabalho é refletir sobre alguns neologismos por empréstimo de língua inglesa que estão em uso na comunicação do domínio empresarial em língua portuguesa. As unidades analisadas constituem compostos com a base adjetival *quiet*, que encabeça formações na estrutura *quiet-X*. Nessa estrutura, *X* é um substantivo e se estabelece como núcleo semântico do composto, como em *quiet vacation* e *quiet ambition*. O arcabouço teórico baseia-se em Pruvost e Sablayrolles (2003), Cabré (1993), Crystal (2003), Faraco (2001), Viana (2023), entre outros. Os procedimentos metodológicos pautam-se nos princípios convencionalmente adotados nos trabalhos em Neologia, que envolvem a coleta do *corpus*, o contraste com um *corpus* de exclusão, a detecção e validação dos neologismos e a análise dessas unidades. O *corpus* é composto por textos do gênero jornalístico que datam de 2020 a 2024 e por posts da rede social X. A detecção dos candidatos a neologismo foi feita de forma automática por um Extrator de neologismos, para posterior validação manual. Semanticamente, as unidades analisadas revelam diferentes acepções da base adjetival *quiet* na série de compostos; culturalmente, as unidades refletem a supervalorização do desempenho e da produtividade no mundo corporativo, externando práticas que espelham um descontentamento generalizado por parte dos indivíduos desse grupo.

**Palavras-chave:** Empréstimos de língua inglesa. Neologia. Composição. Domínio corporativo.

**Abstract:** This work aims to study some neological loanwords from English that are currently used in business domain in Portuguese. The units analyzed are compounds with the adjectival base 'quiet', which leads to formations with the structure 'quiet-X'. In this structure, X is a noun that functions as the semantic core of the compound, as in 'quiet vacation' and 'quiet ambition'. The theoretical framework is based on Pruvost and Sablayrolles (2003), Cabré (1993), Crystal (2003), Faraco (2001), Viana (2023), among others. The methodological procedures are guided by the principles conventionally adopted in Neology studies, which involve corpus collection, comparison with an exclusion corpus, detection and validation of neologisms, and the analysis of these units. The corpus is composed of journalistic texts dating from 2020 to 2024 and posts from the social network X. The detection of neologism candidates was done automatically by a Neologism Extractor, followed by manual validation. Semantically, the units analyzed reveal different meanings of the adjectival unit 'quiet' in the series of compounds; culturally, the units reflect the overvaluation of performance and productivity in the corporate world, through practices that reflect discontent among individuals in this group.

**Keywords:** English Loanwords in Portuguese. Neology. Compounds. Corporate Domain.

---

<sup>1</sup> Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais. Bolsista CNPq. Vitória, ES, Brasil. Endereço eletrônico: [romulo.f.santos@edu.ufes.br](mailto:romulo.f.santos@edu.ufes.br).

<sup>2</sup> Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais, Departamento de Línguas e Letras, Programa de Pós-Graduação em Linguística. Vitória, ES, Brasil. Endereço eletrônico: [ana.m.jesus@ufes.br](mailto:ana.m.jesus@ufes.br).

## Introdução

O cenário do mundo corporativo atual tem como fundamento o lucro a qualquer circunstância. A produtividade constante e o máximo desempenho são exigências que se tornaram comuns na grande maioria dos ambientes de trabalho. Como consequência, as formas de trabalho e a relação empregado-empregador externam nuances peculiares. Lexicalmente, uma dessas nuances é marcada, em língua portuguesa, por uma série de empréstimos do inglês que constituem compostos com a base adjetival *quiet*. Metaforicamente, essa base, com *status* semântico de “tácito”, “silencioso”, refere-se a atitudes tomadas de modo unilateral por funcionários ou chefes, que demonstram descontentamento com o contexto trabalhista, como consequência de sobrecarga física e mental.

Esses compostos com a base adjetival *quiet* são o objeto de análise do presente artigo. Trata-se de neologismos por empréstimo que se estabelecem na estrutura *quiet-X*, em que *X* é um substantivo, como em *quiet quitting* e *quiet ambition*. O composto *quiet quitting* revela características do trabalhador que faz, deliberadamente, o mínimo no cargo para o qual foi contratado, com a intenção de ser demitido; *quiet ambition*, por sua vez, indica o fenômeno em que profissionais rejeitam ser promovidos a posições de liderança para evitarem situações de muito estresse e pressão, comuns em ambientes corporativos.

O *corpus* de onde foram extraídas as unidades lexicais do presente estudo é composto por textos do gênero jornalístico que datam de 2020 a 2024, e foi compilado de forma automática para o projeto “Neologia: aspectos lexicais, culturais e extração automática”, em desenvolvimento na Universidade Federal do Espírito Santo. Além deste *corpus*, recorreu-se à rede social X (Twitter) para coleta de candidatos a neologismo adicionais.

No presente texto, será abordada, inicialmente, a importância da neologia enquanto definitiva de novos recortes da realidade e a influência da língua inglesa e dos empréstimos no português brasileiro. Em seguida, serão explorados aspectos do mundo corporativo contemporâneo, enfatizando-se a evolução histórica das formas de trabalho, a alienação do trabalho na sociedade contemporânea, o empreendedorismo na “sociedade do desempenho”, bem como a digitalização e a adoção de tecnologias no trabalho, de forma a contextualizar a relação empregado-empregador. Na sequência, após a metodologia, apresenta-se a análise das unidades lexicais neológicas compostas com a base *quiet*, sempre contextualizadas em exemplos frasais dos dois *corpora*, demonstrando como esses novos termos externam nuances de uma sociedade pautada na superprodutividade.

## Neologia, empréstimos e influência da língua inglesa

Ao refletir sobre a definição do neologismo enquanto produto da criação lexical, Pruvost e Sablayrolles (2003) declaram que o processo de formação de novas unidades lexicais é consideravelmente complexo e que o neologismo representa um conceito de difícil definição. A princípio, em uma acepção simples e contemporânea, a palavra neologismo limita-se ao conceito de “palavra nova” ou de “novo sentido de uma palavra já existente na língua”, partindo-se da etimologia *neo*, do grego “novo” e *logos*, do grego “palavra”, “discurso”. Por isso, o neologismo é determinado pelos autores como um conceito plurivalente e como um objeto de reflexão filosófica sobre o tempo que passa: trata-se, ao mesmo tempo, de um fenômeno natural da língua e da comunicação, um postulado sobre o próprio funcionamento de uma língua e um processo que não deixa ninguém indiferente e que pode, até mesmo, implicar julgamentos sobre o uso.

Enquanto processo de criação de palavras, a neologia engloba, tradicionalmente, três categorias. A primeira, conhecida como neologia formal, envolve as unidades lexicais cuja forma é inédita, como as derivações e composições. A segunda, neologia semântica, abarca o ineditismo no significado, adicionando a uma forma antiga um conceito novo. A terceira, neologia por empréstimo, é caracterizada pela importação de unidades lexicais oriundas de uma língua estrangeira que são incorporadas a uma língua vernácula.

Os elementos que formam esta última, a princípio, são caracterizados como estrangeirismos. Freitas *et al.* (2005 *apud* Alves; Timbane, 2017) definem estrangeirismos como “palavras oriundas de línguas estrangeiras que ainda não foram integradas ao léxico do português, mas que são utilizadas em nossa língua”. Segundo os autores, quando essas palavras são adotadas e adaptadas, elas perdem seu caráter de estrangeirismo e assumem uma nova identidade: a de empréstimo. Assim, o processo de empréstimo inicia-se quando uma palavra ou expressão de outra língua e cultura é definitivamente “adotada”.

Alves (2004) reitera a importância desse processo de formação na expansão lexical de uma comunidade: “o léxico de um idioma não se amplia exclusivamente por meio do acervo já existente: os contatos entre as comunidades linguísticas refletem-se lexicalmente e constituem uma forma de desenvolvimento do conjunto lexical de uma língua” (Alves, 2004, p. 72). Ao classificar o empréstimo como uma das formas de se constituir um neologismo, Guilbert (1972 *apud* Alves, 1984) entende que os traços conceituais da unidade na língua de origem abrangem a nova ideia que se pretende nomear na língua de chegada. Para o autor, a neologia por empréstimo pode se manifestar, na língua de chegada, por meio de adaptação morfosintática, semântica e/ou fonológica. Dentre os processos de adaptação morfosintática, podem-se observar os seguintes, a partir da proposta de Guilbert: (i) composição e derivação, que ocorrem quando o lexema estrangeiro constitui a base de um derivado ou composto; (ii) classe gramatical, sendo a maior parte dos empréstimos

pertencente à classe dos substantivos, mais raramente à dos adjetivos e à dos verbos e, em geral, o elemento recebido por empréstimo conserva a classe gramatical da língua de origem; (iii) gênero e número, em que se nota a integração dos empréstimos normalmente ao sistema de flexão em gênero e número da língua de chegada; (iv) decalque, que consiste na tradução literal do item lexical estrangeiro na língua receptora. A adaptação semântica refere-se à possibilidade de o item lexical introduzido na língua receptora tornar-se polissêmico. A adaptação fonológica está ligada à adequação do elemento estrangeiro ao sistema fonológico da língua de chegada, de forma que ele receba uma pronúncia de acordo com esse sistema. Alves (2004) observa que também há casos em que a integração fonológica é posterior à introdução da unidade lexical por via escrita, quando se adapta essa unidade à ortografia normativa da língua de chegada. Guilbert inclui ainda um quarto processo, o critério de frequência, segundo o qual a aceitabilidade na língua receptora é influenciada pela frequência de uso da unidade lexical estrangeira.

Rodrigues (1992) propõe que a importação de elementos linguísticos, principalmente palavras de origem estrangeira, é impulsionada pela necessidade de expressão e comunicação da comunidade exposta a influências políticas, culturais e tecnológicas. Essa necessidade gera uma pressão pela criação de novos termos. É crucial observar que, mesmo os estrangeirismos, quando amplamente utilizados, “não parecem representar de fato nenhuma ameaça à integridade do português brasileiro, embora inegavelmente causem em alguns um certo desconforto, digamos, linguístico” (Xatara, 2001, p.153). Esse desconforto pode estar relacionado a um “discurso purista” que, de acordo com Faraco (2001), baseia-se em pressupostos maniqueístas, dividindo o mundo entre “puro” e “impuro”, “certo” e “errado”. Essa visão simplista ignora a complexidade e as nuances das línguas. O autor argumenta que o discurso purista é motivado pela dificuldade de aceitação da alteridade. A diferença e a heterogeneidade são vistas como ameaças, o que leva a um desejo de se eliminar aquilo que é considerado “impuro”, “misto” ou “corrompido”.

Atualmente, os neologismos por empréstimo são, em sua grande maioria, provenientes da língua inglesa. A expansão dessa língua teve grande importância no mundo pós-guerra (Crystal, 2003). Historicamente, os legados culturais da era colonial e da revolução tecnológica foram sentidos em escala internacional. Nesse período, o inglês emergia como um meio de comunicação em áreas em desenvolvimento, o que, gradualmente, moldaria o caráter da vida cotidiana e profissional do século XX. Como conclui Crystal (2003), os fatos evidenciam que o inglês é uma língua que “sempre esteve no lugar certo na hora certa”: nas colonizações dos séculos XVII e XVIII pela Inglaterra; na revolução industrial nos séculos XVIII e XIX, também liderada pela Inglaterra; e no final do século XIX e início do XX como língua da principal potência econômica — os EUA. Conseqüentemente, quando as novas tecnologias trouxeram novas unidades linguísticas, o inglês tornou-se a principal língua nas

instituições que afetaram todas as esferas sociais: a imprensa, a publicidade, o *broadcasting*, o cinema, a música, os transportes e as comunicações (Crystal, 2003, p. 120).

A dominação linguística é uma das consequências das relações de poder entre as línguas, como reconhece Faraco (2001). O autor adverte, porém, sobre alguns rótulos que ignoram a complexa teia de relações interculturais que permeiam esse processo. Em vez de se limitar a apenas uma relação de dominação entre grupos sociais, o contato entre línguas revela-se um fenômeno multifacetado. Ao longo da história, tornou-se evidente a complexidade do encontro entre civilizações, o que demonstra a impossibilidade de reduzir todo contato a situações de dominação direta de um grupo social sobre outro. Além disso, percebeu-se que o processo de incorporação de elementos lexicais de línguas estrangeiras é igualmente complexo e motivado por diferentes fatores e não pode ser simplificado em assertivas como aquelas que classificam os empréstimos linguísticos como “invasão”, já que o movimento é, na verdade, “de dentro para fora”, caracterizando um processo essencialmente de importação (Faraco, 2001). Assim, a incorporação de elementos estrangeiros nas línguas é um fenômeno tão natural quanto os processos de variação e mudança linguística. A unidade lexical estrangeira atravessa diversas etapas até que a identificação com a língua que a adotou seja completa. Com o tempo e o uso frequente, essa unidade passa a integrar o léxico da língua receptora e pode, posteriormente, ser incluída em dicionários.

Em determinados grupos de falantes, bem como em jargões profissionais, é comum a substituição de um termo vernáculo já em uso por um termo de língua inglesa que, no contexto comunicativo do grupo, pode ter maior funcionalidade. No mundo corporativo, esse tipo de procedimento mostra-se muito comum atualmente. Frequentemente, palavras como “trabalho”, “mentalidade”, “videochamada”, “prazo”, “habilidade” e “retorno”, são substituídas por empréstimos em contextos como “Tenho esse *job* para hoje”, “Mude o seu *mindset*”, “Vou entrar numa *call*”, “A *deadline* é hoje”, “Quais são as suas *skills* mais fortes?”, “Aguardo seu *feedback*”, entre outros.

O surgimento de compostos no esquema *quiet-X* revelou, além disso, uma produtividade em série, gerando formações como *quiet quitting*, *quiet hiring*, *quiet cutting*, *quiet ambition* e *quiet vacation*, que serão analisadas no presente artigo. Como afirmam Gonçalves e Affonso Jr. (2022), a formação em série é característica dos afixos, embora haja padrões de composição bem estabelecidos, tanto quanto os de derivação. É o caso das formações com a base adjetival *quiet*, que encabeça os compostos, fixando-se à esquerda e estabelecendo o substantivo seguinte como núcleo semântico da formação neológica. O fenômeno da produtividade em série também foi observado, no *corpus* de estudo, com a base

*green* e com o splinter<sup>3</sup> *tech*. Enquanto *green* encabeça os compostos, fixando-se à esquerda em esquemas *green-X* (*greenwashing*, *greenrising*, *greenlabelling*, *greencrowding*), *tech* anexa-se à direita das formações, em esquemas *X-tech* (*govtech*, *foodtech*, *edtech*, *agrotech*).

### Os neologismos na “sociedade do cansaço”

Ao longo da história, o trabalho evoluiu e assumiu diferentes significados e formas de organização conforme mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. Desde as sociedades antigas até a contemporaneidade, o conceito de trabalho foi moldado por várias forças, refletindo uma variedade de valores culturais e estruturas de poder. Nas sociedades antigas e medievais, o trabalho era frequentemente visto como uma atividade degradante, reservada para escravos e classes inferiores. A etimologia da palavra “trabalho” reforça essa visão negativa. Originada do latim vulgar *tripalium*, que designa um instrumento de tortura, e de *labor*, que significa esforço, fadiga, sofrimento, a palavra já carregava em si uma conotação de dor e opressão (Albornoz, 2000, p. 10). Durante o Renascimento, houve uma valorização das artes mecânicas, como a alfaiataria e a tecelagem, mas, ainda assim, o trabalho manual era visto como inferior às artes liberais (ROSSI, 2001). A Reforma Protestante trouxe uma mudança significativa na percepção do trabalho. Max Weber (1987 *apud* Vieira, 2024) destaca como o espírito do capitalismo, influenciado pela ética protestante, valorizava a dedicação ao trabalho e a busca da riqueza como um dever moral. O ócio e a vida contemplativa foram condenados, enquanto o trabalho passou a ser visto como uma virtude e uma forma de alcançar a salvação. Com o advento da sociedade burguesa e a Revolução Industrial, o trabalho tornou-se central para a produção de riqueza. O esforço individual e a capacidade de trabalho passaram a ser altamente valorizados. No entanto, esse período também evidenciou um processo descrito por Karl Marx: a alienação do trabalhador. Essa alienação ocorre quando há um estranhamento entre o trabalhador e o produto de seu trabalho. Nesse contexto, a ação e o resultado do trabalho não pertencem ao próprio trabalhador (Marx; Engels, 2007; Mészáros, 2006 *apud* Kussler; Leeuwen, 2021).

Na sociedade contemporânea, a alienação do trabalho continua a ser um tema central, agora acentuada pela digitalização e pela flexibilização das relações de trabalho. A reforma trabalhista da CLT em 2017 facilitou afastamentos e demissões em massa (*layoffs* silenciosos, para usar um neologismo que remete a esses conceitos<sup>4</sup>). Um sintoma bastante atual dessa movimentação, ligado ao aproveitamento da força de trabalho no mundo em rede, é o fenômeno da *gig economy*, que se refere aos “trabalhos temporários, ou sob demanda, sem

---

<sup>3</sup> *Splinters* são unidades lexicais truncadas que se anexam no início ou no final de palavras, comportando-se morfologicamente como prefixos ou sufixos e semanticamente como bases: *cybemamoro*, *e-namoro*.

<sup>4</sup> O termo *layoff* originalmente significava uma interrupção temporária no contrato de trabalho. O termo tornou-se um eufemismo para “demissão permanente” e, agora, exige a adição de “temporário” para se referir ao significado original na língua inglesa.

vínculo empregatício”<sup>5</sup> e que transformou a maneira como muitas pessoas trabalham. De uma periodização de trabalho bem delimitada em jornadas de oito horas diárias, chegou-se a uma *uberização* em que o profissional pode trabalhar até doze ou mais horas por dia. Esses profissionais prestam serviços a grandes plataformas *on-line* sem, no entanto, terem muitos privilégios. Plataformas de entrega como Uber, iFood e Rappi, por exemplo, oferecem oportunidades de trabalho flexíveis, mas frequentemente à custa de segurança e estabilidade. Os trabalhadores da *gig economy* enfrentam incertezas financeiras e falta de benefícios trabalhistas em condições de trabalho que são muitas vezes extenuantes.

Han (2015) argumenta que vivemos em uma sociedade do desempenho, onde o empreendedorismo é visto como realização pessoal. O autor observa, contudo, que essa sociedade vive uma era de autoexploração, em que os indivíduos são pressionados a constantemente maximizarem seu desempenho e produtividade, levando a uma sobrecarga física e mental, a um sentimento generalizado de insatisfação e, conseqüentemente, ao *burnout*. Han (2018) afirma que se vive “com a angústia de não estar fazendo tudo o que poderia ser feito”, refletindo uma cultura de cobrança incessante e de autocontrole.

A digitalização do trabalho e a adoção crescente de tecnologias de monitoramento refletem uma tendência de controle e vigilância que transforma a experiência de trabalho. Com a popularização do *home office*, principalmente após a pandemia de covid-19, que desempenhou um papel crucial no agravamento dessa dinâmica, emergiu-se um dos mecanismos mais eficientes de vigilância no novo “ambiente de trabalho”. Um *software* de monitoramento das atividades dos funcionários em *home office* — designado pelo empréstimo *bossware*<sup>6</sup> — é apresentado como uma ferramenta para aumento de produtividade, mas, na realidade, causa nos trabalhadores uma sensação de vigilância constante. O trabalho remoto tornou-se a norma para muitos, o que resultou em maior necessidade de tecnologias de monitoramento por parte das empresas e levou a uma mistura entre vida pessoal e profissional. A necessidade de adaptação rápida e contínua durante a pandemia revelou as fragilidades do modelo de trabalho atual.

Os trabalhadores se veem cada vez mais afastados das condições de trabalho previamente estipuladas, especialmente os entregadores de aplicativos, que enfrentam condições precárias e falta de proteção social (Antunes; Filgueiras, 2020). A pandemia do coronavírus apenas agravou essas condições, revelando a exploração intrínseca do modelo de trabalho das plataformas digitais, além de promover maior distanciamento entre empregado e empregador. Esse distanciamento é intensificado pelas reformas trabalhistas

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/blog/longevidade-modo-de-usar/post/2024/04/11/o-que-a-gig-economy-tem-a-ver-com-doencas-relacionadas-ao-alcool.ghtml>.

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghtml>.

que flexibilizaram a jornada de trabalho e reduziram os direitos dos trabalhadores, como observado no Brasil nas últimas décadas (Antunes, 2019). A relação entre empregado e empregador é tensionada por práticas como a *hustle culture* (ou “cultura da inquietação”), empréstimo que define a ideia de que o trabalho incessante e a dedicação extrema são essenciais para o sucesso, que, em muitos casos, corrobora para o detrimento da saúde do trabalhador. Essa precarização e alienação dos trabalhadores são temas também abordados por Han (2015) e outros teóricos contemporâneos, que criticam a lógica neoliberal que transforma o trabalho em uma atividade de autoexploração. A *hustle culture*, junto à cultura da produtividade excessiva, transformam os trabalhadores em “mortos vivos apáticos e voluntariosos” (Viana, 2023), que se autocontrolam e se autocobram, perpetuando um ciclo de exaustão e insatisfação. Freud (1996 *apud* Kussler; Leeuwen, 2021), em “O mal-estar na civilização”, já indicava que o trabalho muitas vezes não é uma fonte de prazer, mas uma necessidade material imposta pela estrutura social. Marcuse (1999) complementa essa visão ao afirmar que o trabalho alienado limita o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo, o que é intensificado pelas condições do mundo contemporâneo.

Essa lógica é manifestada por alguns dos neologismos por empréstimo selecionados para este trabalho e que serão analisados mais detalhadamente no próximo item. Unidades como *quiet quitting* e *quiet firing* ilustram uma crescente desconexão entre empregados e empregadores. A primeira, do ponto de vista do empregado, refere-se à prática de se fazer apenas o mínimo necessário no trabalho, sem se engajar além das responsabilidades impostas no contrato, para evitar um possível *burnout*<sup>7</sup>. A segunda, por sua vez, do ponto de vista do empregador, envolve a demissão gradual e silenciosa de um empregado, muitas vezes por meio de redução de responsabilidades e oportunidades, até que o trabalhador decida sair por conta própria.

Nesse mesmo contexto, unidades lexicais como *quiet hiring* e *quiet promotion* revelam práticas sutis que empresas adotam para manipular a força de trabalho sem uma comunicação clara ou justa, criando um ambiente de trabalho em que a transparência e a confiança nas relações interpessoais são substituídas por estratégias de controle e exploração. Esses e outros neologismos, como *quiet cutting*, *loud quitting*, *rage applying* e *job ghosting* refletem, assim, o *status quo* do ambiente corporativo. O conceito desses termos sugere, de modo geral, um quadro de insatisfação crescente e revela questões substanciais que envolvem o trabalho no mundo contemporâneo.

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>.

## Metodologia

As unidades lexicais neológicas analisadas no presente texto foram validadas a partir dos critérios propostos por Cabré (1993), que define como neologismo o elemento que: (a) surgiu em um período recente; (b) não está registrado nas obras de um *corpus* de exclusão; (c) é formalmente ou semanticamente instável; (d) desperta o sentimento neológico do falante.

Adicionalmente, utilizou-se a ferramenta *Google Trends*, a partir da proposta de Jesus (2021). A ferramenta gera gráficos que exibem o aumento ou declínio da popularidade da busca de termos em períodos específicos. Para um neologismo cuja forma é inédita, o que inclui os empréstimos, observa-se, no gráfico gerado pelo *Google Trends*, uma linha reta no nível zero antes de determinado período, o que indica que o termo nunca havia sido buscado em momentos anteriores. Quando, após o zero, a linha do gráfico gera um pico repentino, sinaliza-se um aumento na busca pela unidade lexical, o que sugere a introdução de um neologismo.

Os termos a serem analisados no presente trabalho foram extraídos de um *corpus* classificado como neológico que data de 2020 a 2024. Trata-se de um *corpus* jornalístico previamente coletado para o projeto “Neologia: aspectos lexicais, culturais e extração automática”, em desenvolvimento na Universidade Federal do Espírito Santo. Esse *corpus*, composto por notícias dos portais Veja, IstoÉ, Terra e Olha Digital, foi comparado com um *corpus* de exclusão que data de 2007 a 2019, e que contém itens lexicais já estabelecidos na língua, permitindo, pelo contraste, a identificação de formas inéditas no *corpus* neológico. O levantamento dos dois *corpora* foi feito de forma automatizada por alunos do curso de Ciência da Computação da UFES. O contraste foi feito por um Extrator de neologismos, também desenvolvido para o projeto supracitado. Com essa ferramenta, uma lista de unidades lexicais candidatas a neologismo foi gerada automaticamente. Além do *corpus* jornalístico, recorreu-se à rede social X (Twitter) para buscas de candidatos a neologismo adicionais.

Dentre as unidades geradas pelo Extrator, muitas foram eliminadas por se tratarem, por exemplo, de nomes próprios, *hashtags*, erros de ortografia e formas flexionadas. Das unidades validadas, foram selecionados os neologismos por empréstimo a serem trabalhados no presente texto. Essas unidades validadas foram então categorizadas em sete campos semânticos: Economia, Tecnologia, Cibersegurança, Saúde, Moda, Comportamento e Meio Ambiente, totalizando 147 empréstimos neológicos. Para compor a pesquisa deste artigo, foram selecionados os neologismos por empréstimo do campo semântico “Economia”, especificamente as unidades lexicais compostas que apresentam a estrutura *quiet-X*.

## Os compostos silenciosos: a produtividade de *quiet-X*

No ambiente corporativo, o inglês é uma ferramenta essencial para os negócios, em especial no mundo economicamente globalizado. O Brasil, em particular, é um país significativamente influenciado pela cultura estadunidense, o que resulta no uso frequente do inglês na comunicação cotidiana. Como exemplo dessa influência na linguagem empresarial, estão os empréstimos compostos com a base *quiet*, na estrutura *quiet-X*, a saber: *quiet quitting*, *quiet firing*, *quiet hiring*, *quiet cutting*, *quiet thriving*, *quiet promotion*, *quiet vacation* e *quiet ambition*. Pode-se observar que, nessas formações, a base *quiet* é adjetival e fixa-se à esquerda, encabeçando os compostos e especificando, como núcleo semântico da formação neológica, o substantivo seguinte. Os empréstimos compostos com *quiet* são do tipo determinante-determinado, em que a base adjetival qualifica os substantivos *vacation*, *quitting*, *ambition* etc. enquanto “férias”, “demissão”, “ambiçãõ” silenciosas, que ocorrem secretamente e/ou aos poucos. Muitas vezes, essas produções recorrentes geram outras unidades por analogia. Em *quiet quitting*, por exemplo, tanto a base *quiet* quanto a base *quitting* geraram, por analogia, os compostos semanticamente opostos *loud quitting* e *quiet firing*. O primeiro opõe-se à ideia estabelecida por *quiet*, o segundo opõe-se à ideia estabelecida por *quitting*.

Todos os neologismos por empréstimo a serem analisados revelam indivíduos que experienciam situações desconfortáveis no ambiente de trabalho, indicando certo descontentamento, e denotam pouca ou nenhuma comunicação, tanto por parte do empregador quanto por parte do empregado. Nesta análise, essas unidades serão abordadas em seu contexto de uso, que consistirá em um exemplo frasal jornalístico e um tuíte, de forma a demonstrar que o uso do empréstimo está ocorrendo tanto em um gênero que preza pela escrita formal quanto em um gênero cujos textos podem ser produzidos por qualquer pessoa (uma rede social).

Inicia-se com o supramencionado *quiet quitting*. Trata-se de um empréstimo que conceitua a situação em que o trabalhador realiza apenas as atividades estritamente necessárias, procurando estabelecer limites em suas tarefas, para evitar uma sobrecarga física e mental. Esse movimento ganhou força recentemente na rede social *TikTok* e está relacionado a fatores como remuneração, cultura empresarial, idade e gênero, buscando valorizar o bem-estar entre os profissionais. O principal objetivo é evitar o *burnout* e limitar-se a cumprir apenas as obrigações do trabalho, evitando tarefas adicionais não remuneradas<sup>8</sup>. O empréstimo vem sendo traduzido como “demissão silenciosa” ou “desistência silenciosa”, como se observa nos contextos a seguir:

---

<sup>8</sup> Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>.

**Quiet quitting:** 12% dos brasileiros aderem à **demissão silenciosa**

Os “quiet quitters” são, em sua maioria, homens (67%), assistentes ou analistas (54%) e um terço deles tem entre 25 e 34 anos (Forbes)<sup>9</sup>

O que está por trás do movimento da “**desistência silenciosa**”?

Também conhecido como “**quiet quitting**”, movimento que prega não desempenhar funções no trabalho além daquelas previstas no contrato tem se popularizado nas redes sociais e alertado empresas (Galileu)<sup>10</sup>

Por que falar “**quiet quitting**” quando a língua portuguesa tem “empurrar com a barriga”? (X/Twitter)<sup>11</sup>

As pessoas que aderem a esse movimento de “fazer o mínimo necessário” no trabalho estão sendo designadas como *quiet quitters*, por analogia a construções como *faria limers*, *youtubers*, *medicineros* etc., que se servem do sufixo inglês *-er* para designar os indivíduos que pertencem a determinado grupo ou praticam determinada ação. No contexto a seguir, é possível perceber que esse tipo de funcionário é visto de forma negativa pelos empregadores:

Como lidar com os **quiet quitters**? Líderes contam o que funciona

Empregadores estão monitorando seus funcionários remotos mas, para lideranças, essa não é a melhor estratégia (Forbes)<sup>12</sup>

Por oposição a *quiet quitting*, surgiu o fenômeno *loud quitting*: “Se 2022 foi marcado pela demissão silenciosa (*quiet quitting*), agora os colaboradores querem é deixar bem claro o motivo de estarem saindo da empresa (*loud quitting*)”<sup>13</sup>. Ou seja, em vez de o empregado desligar-se discretamente do trabalho, fazendo apenas o mínimo necessário, o *loud quitting* envolve uma saída mais explícita e “barulhenta”. Esse “barulho” pode incluir a expressão pública do descontentamento com a empresa, a denúncia de práticas inadequadas ou mesmo o ato de anunciar abertamente, em redes sociais, a intenção de sair do emprego.

*Quiet firing*, por outro lado, refere-se à prática de “demissão silenciosa” por parte do empregador, que cria condições de trabalho desfavoráveis a um funcionário, forçando-o,

---

<sup>9</sup> Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>.

<sup>10</sup> Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/sociedade/noticia/2022/12/o-que-esta-por-tras-do-movimento-da-desistencia-silenciosa.ghtml>.

<sup>11</sup> Disponível em: [https://x.com/anacron\\_ia/status/1571241273184456705](https://x.com/anacron_ia/status/1571241273184456705).

<sup>12</sup> Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/09/ceos-dao-dicas-para-lidar-com-o-quiet-quitting/>.

<sup>13</sup> Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2023/12/loud-quitting-lazy-girls-jobs-e-mais-tendencias-que-marcaram-o-mercado-de-trabalho-em-2023.ghtml>.

basicamente, a “pedir para sair”, em vez de confrontá-lo ou demiti-lo diretamente<sup>14</sup>. Práticas como cortes de promoções, ausência de *feedback*, diminuição das tarefas e da jornada de trabalho podem ser adotadas para afetar o trabalhador. Cria-se, então, um ambiente insatisfatório, isolado e sem oportunidade de crescimento profissional. Os contextos a seguir exemplificam o uso do empréstimo:

**Quiet firing:** como funciona a prática da demissão silenciosa pelas empresas (IstoÉ)<sup>15</sup>

**quiet firing:** quando a empresa vai te deixando maluco de propósito até você não aguentar mais e pedir demissão (X/Twitter)<sup>16</sup>

Um aspecto interessante dos compostos *quiet quitting* e *quiet firing* refere-se à sua particularidade tradutória. Em língua portuguesa, usa-se “demissão silenciosa” tanto para *quiet quitting*, que denota o pedido de demissão por parte do empregado, quanto para *quiet firing*, que denota a demissão do funcionário por parte do empregador. O título da notícia a seguir aproveita-se desse recurso:

**Demissão silenciosa:** depois do “*quiet quitting*”, surge a onda do “*quiet firing*” (Canaltech)<sup>17</sup>

Apesar de serem fenômenos diferentes, a neologia e a variação linguística, em várias situações, podem estar relacionadas. Isso ocorre, por exemplo, quando mais de uma unidade lexical entra em uso para se referir a um mesmo conceito novo. É o caso do neologismo por empréstimo *quiet cutting*, que se trata de uma variante lexical de *quiet firing* remetendo, portanto, à mesma ideia deste último:

**“Quiet Cutting”:** a prática de deixar funcionários infelizes e isolados para que peçam demissão; uma nova estratégia de empresas (IGN)<sup>18</sup>

NOVAS TRENDS ARROMB@DAS: **QUIET CUTTING E CLT PREMIUM** (X/Twitter)<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2022/09/quiet-firing-e-polemica-resposta-de-alguns-lideres-onda-de-quiet-quitting.html>.

<sup>15</sup> Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/quiet-firing-como-funciona-a-pratica-da-demissao-silenciosa-pelas-empresas/>.

<sup>16</sup> Disponível em: <https://x.com/gorilagato/status/1785942508146508001>.

<sup>17</sup> Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/demissao-silenciosa-depois-do-quiet-quitting-surge-a-onda-do-quiet-firing-225414/>.

<sup>18</sup> Disponível em: <https://br.ign.com/tech/127487/news/quiet-cutting-a-pratica-de-deixar-funcionarios-infelizes-e-isolados-para-que-pecam-demissao-uma-nova>.

<sup>19</sup> Disponível em: <https://x.com/patripopes/status/1823011633284763674>.

O composto *quiet vacation*, que também ocorre no *corpus* em sua forma tradutória “férias silenciosas”, é mais um empréstimo desse domínio. *Quiet vacation* designa uma espécie de “férias clandestinas”, que ocorrem quando funcionários tiram folga sem informar o empregador ou membros da equipe. No regime de trabalho remoto, em especial, o empregado consegue viajar e realizar outras atividades pessoais sem a necessidade de se afastar oficialmente do trabalho ou revelar sua localização aos superiores. Essa prática tem sido atribuída, principalmente, a alguns empregados da geração *Millennial*, que entendem que as pausas no trabalho deveriam ser mais valorizadas e, por isso, tendem a burlar o controle da empresa sobre suas tarefas.

**‘Férias silenciosas’:** entenda a nova tendência entre trabalhadores millenials  
Movimento chamado de **‘quiet vacation’** vem na esteira do ‘quiet quitting’, ou a demissão silenciosa que surgiu nos últimos anos. (Época Negócios)<sup>20</sup>

Se você tá trabalhando não é férias  
**Férias silenciosas** é aquela galera que usa home office pra ir no salão de beleza, academia... e ninguém da equipe consegue contato  
Se tem contato e cumpre a demanda, não é férias. Não importa se tá pegando sol ou dando o rabo (X/Twitter)<sup>21</sup>

*Quiet vacation* apresenta como variante a unidade lexical *hush-cation*, como ocorre no seguinte contexto: “Profissionais estão tirando férias informalmente, sem se afastarem do trabalho ou revelarem sua localização para os chefes. Depois do *quiet quitting*, *coffee badging* e outros termos que surgiram no mundo do trabalho atual, agora existe o “*hush-cation*”, ou “férias silenciosas”<sup>22</sup>. Diferentemente das formações do tipo *quiet-X*, que são composições, *hush-cation* é um cruzamento vocabular por restrição morfofonológica (Renner, 2006 *apud* Léturgie, 2011) das unidades *hush* (silêncio) e *vacation* (férias). Nesse tipo de formação, ocorre um truncamento interno, caracterizado pela aférese na segunda base (*-cation*).

Tem se tornado comum, no mundo corporativo, que funcionários não almejem cargos de chefia, conceito representado pelo empréstimo *quiet ambition*, que tem sido traduzido por “ambição silenciosa”. Os adeptos do *quiet ambition* são pessoas que evitam altos cargos administrativos ou de gestão, justificando sua escolha pelos possíveis ônus associados a essas posições, como problemas de saúde física (exaustão, dores de cabeça e distúrbios do sono) e mental (depressão, ansiedade e estresse). Ao invés de buscarem posições de

---

<sup>20</sup> Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2024/05/ferias-silenciosas-entenda-a-nova-tendencia-entre-trabalhadores-millenials.ghtml>.

<sup>21</sup> Disponível em: <https://x.com/JessicaFiuza/status/1788939105121742880>.

<sup>22</sup> Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/05/profissionais-remotos-estao-tirando-ferias-clandestinas-durante-o-trabalho/>.

liderança na organização em que trabalham, os profissionais adeptos ao *quiet ambition* têm priorizado a vida pessoal em detrimento da ascensão na carreira.

‘Não quero ser chefe’: entenda o que é **‘quiet ambition’**  
Newsletter FolhaCarreiras explica tendência de desinteresse em cargos de gestão e lista habilidades esperadas nessas funções. (Folha)<sup>23</sup>

Eu particularmente acho “**Quiet Ambition**” a coisa mais idiota do mundo. Eu fujo de Burnout na minha vida, mas imagina o inferno que deve ser fazer a mesma merda por 30 anos e não crescer financeiramente só pq tá satisfeito em comer pizza e ver Netflix. (X/Twitter)<sup>24</sup>

O empréstimo *quiet thriving*, que pode ser traduzido como “prosperar silenciosamente”, refere-se à prática em que funcionários, em vez de se retirarem ou se desconectarem emocionalmente do trabalho (como no caso do *quiet quitting*), buscam formas discretas e pessoais de melhorar seu bem-estar no ambiente profissional, o que os leva a tomar medidas proativas e individuais para prosperar no trabalho sem, necessariamente, buscar grandes mudanças externas, como uma nova função ou um aumento de salário. Dessa forma, o profissional adepto ao *quiet thriving* procura impor limites claros, entrar em projetos mais significativos ou ajustar suas expectativas para encontrar mais “realização” na empresa.

A pessoa que está dentro do movimento **Quiet Thriving** não está desmotivada, ela só está desacreditada das formas como os processos acontecem, ela está descontente com a cultura e com a liderança. Esse ambiente não a impede de querer sucesso, mas a estimula a buscá-lo de uma forma mais discreta. (Exame)<sup>25</sup>

Por fim, o composto *quiet promotion*, ou “promoção silenciosa”, refere-se à situação em que a empresa aumenta as responsabilidades de um funcionário, muitas vezes atribuindo-lhe tarefas e funções extras, sem que haja um reconhecimento formal ou um aumento salarial correspondente. Esse tipo de promoção é “silenciosa” porque, embora o funcionário assuma novas responsabilidades, não há uma mudança oficial em seu cargo ou em sua remuneração. Esse termo está intimamente relacionado a outro empréstimo, *quiet hiring*, que denota não a contratação de um novo funcionário, mas sim uma realocação interna. Por ser antagônico ao processo de novas contratações, esse fenômeno levou muitas empresas a buscarem formas alternativas de treinar e reenquadrar seus funcionários.

---

<sup>23</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2024/03/o-que-e-quiet-ambition-e-como-saber-se-voce-deveria-ser-chefe.shtml>.

<sup>24</sup> Disponível em: <https://twitter.com/Marysoarez/status/1762448557993230821>.

<sup>25</sup> Disponível em: <https://exame.com/carreira/voce-conhece-a-tendencia-quiet-thriving-movimento-mostra-como-ter-sucesso-de-uma-forma-reservada/>.

Ao todo, foram localizados no *corpus* de estudo 65 neologismos por empréstimo do domínio corporativo, incluindo as formações com *quiet*. Dentre eles, estão *rage applying* e *job ghosting*. O primeiro indica uma espécie de “candidatura impulsiva” ou “candidatura por raiva”, o que remete ao ato de alguém se candidatar a várias vagas de emprego de forma impulsiva, motivado por insatisfação com seu trabalho vigente. O objetivo do *rage applying* é encontrar rapidamente uma nova oportunidade de emprego, mesmo que as empresas não tenham sido escolhidas de forma criteriosa. *Job ghosting*, por sua vez, é um termo que pode conceituar uma ação tanto do empregador quanto do empregado. O substantivo *ghosting*, do inglês *ghost* (fantasma), descreve, metaforicamente, o desaparecimento súbito de alguém que corta contato sem nenhum aviso. Fenômeno popular em relacionamentos afetivos, o *ghosting* também ocorre no mundo corporativo, quando, por exemplo, um empregador ou um candidato interrompe a comunicação sem justificativa. A ausência de explicação ou *feedback* por parte do empregador ao final de um processo seletivo é uma das principais características do *job ghosting*.

Elencam-se, por último, outros empréstimos neológicos que constituem o campo conceitual do domínio corporativo e chamam atenção por apresentarem acepções relacionadas às unidades aqui analisadas: *resenteeism*, cruzamento vocabular entre *resentment* e *presenteeism* que remete à insatisfação com o emprego, sem haver, contudo, perspectivas de se pedir demissão; *fatFIRE*, unidade formada pela junção do adjetivo *fat* com as iniciais de *Financial Independence* e *Retire Early*, que denota o ato de trabalhar excessivamente na expectativa de aposentar-se cedo; a derivação prefixal *antiwork* e a composição *lying flat*, que nomeiam movimentos que criticam a cultura do trabalho excessivo; *bare minimum Monday*, movimento que defende a diminuição do trabalho na segunda-feira; *workcation*, cruzamento vocabular entre *work* e *vacation* que se refere à possibilidade de se exercer o trabalho em qualquer lugar do mundo; *brand persona*, composto que designa a personificação dos valores de uma marca para comunicação com o cliente; *bossware*, cruzamento vocabular entre *boss* e *software* que designa um programa que permite aos empregadores monitorar a atividade dos funcionários; e *hustle culture*, composto que se refere à crença que o trabalho incessante leva ao sucesso profissional.

### Considerações finais

Linguisticamente, os neologismos por empréstimo compostos na estrutura *quiet-X* revelaram diferentes acepções semânticas da base adjetival *quiet*. Ou seja, ainda que tenha gerado uma série de compostos, enquanto base adjetival determinante, *quiet* não acresce a mesma especificação a todos os substantivos. Nos compostos *quiet quitting*, *quiet firing* e *quiet cutting*, *quiet* carrega a ideia de uma “ação gradativa”, uma vez que funcionário ou chefe descontentes tomam atitudes aos poucos para chegarem à demissão. Em *quiet thriving* e

*quiet ambition*, *quiet* traz a ideia de “discrição”, já que esses compostos relacionam-se a trabalhadores que não pretendem se destacar nas suas profissões. Em *quiet promotion*, *quiet hiring* e *quiet vacation*, *quiet* refere-se a uma “ação oculta”, já que as práticas expressas por esses compostos são feitas de forma clandestina.

O *corpus* jornalístico apresentou, com grande frequência, traduções para todos os empréstimos analisados, o que é, de acordo Auger (2010) uma boa indicação de que a unidade lexical é um neologismo. *Quiet quitting* e *quiet firing* são traduzidos da mesma forma (demissão silenciosa), mesmo indicando ações de indivíduos opostos. A tradução de *quiet* como “silencioso” pôde ser observada também nos empréstimos *quiet cutting*, *quiet ambition*, *quiet promotion*, *quiet hiring* e *quiet vacation*. A forma adverbial “silenciosamente” foi encontrada na tradução de *quiet thriving* (prosperar silenciosamente).

As unidades lexicais analisadas representam um recorte do cenário corporativo atual ao revelarem características de comportamentos recorrentes no ambiente de trabalho. Esse cenário está imerso na supervalorização do desempenho e da produtividade, o que causa nos indivíduos uma insatisfação generalizada; os “compostos silenciosos” aqui analisados são uma das materializações linguísticas da lógica das relações entre os indivíduos inseridos no ambiente corporativo na era do ultracapitalismo.

## Referências

- ALBORNOZ, S. **A educação dos educadores**. São Paulo: Cortez, 2000.
- ALVES, I. M. A integração dos neologismos por empréstimo ao léxico português. **Alfa**, São Paulo, v. 28 (supl.), p. 19–126, 1984.
- ALVES, I. M. **Neologismo: criação lexical**. São Paulo: Ática, 2004.
- ALVES, M. J.; TIMBANE, A. A. A dinâmica do português brasileiro na imprensa escrita: o caso de empréstimos e estrangeirismos lexicais. **A Cor das Letras**, v. 18, p. 8, 2017.
- ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27–43, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.
- AUGER, P. Néologicit  et extraction néologique automatis e. In: CABR E, M. T. et al. (ed.). **Actes del I Congr s Internacional de Neologia de les Lleng es Rom niques**. Barcelona: IULA; Documenta Universitaria, 2010.
- BRASIL. Lei n  13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolida o das Leis do Trabalho (CLT). 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20152018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 20 jul. 2024.

- CABRÉ, M. T. **La terminología**: teoría, metodología, aplicaciones. Barcelona: Editorial Antártida; Empúries, 1993.
- CARVALHO, N. **Empréstimos linguísticos na língua portuguesa**. São Paulo: Cortez, 2009.
- CRYSTAL, D. **English as a global language**. 2. ed. New York: Cambridge University Press, 2003.
- DELLA FONTE, S. S. Formação no e para o trabalho. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 2, p. 6–19, 2018.
- FARACO, C. A. Empréstimos e neologismos: uma breve visita histórica. **Alfa**: Revista de Linguística, São Paulo, v. 45, 2001.
- GONÇALVES, C. A. V.; AFFONSO Jr., M. R. Das caipivodcas às caipitours: um estudo sobre o *splinter* caipi- à luz da Morfologia Construcional. In: SOLEDADE, J.; SIMÕES NETO, N. (org.). **Morfologia Construcional**: avanços em língua portuguesa. Salvador: EDUFBA, 2022, v. 1, p. 237–258.
- GUILBERT, L. Théorie du néologisme. **Cahiers de l'Association Internationale des Études Françaises**, v. 25, p. 9–29, 1972.
- HAN, B-C. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.
- HAN, B-C. Byung-Chul Han: “Hoje o indivíduo se explora e acredita que isso é realização”. [Entrevista concedida a] Carles Geli. *El País*, Barcelona, 2018. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/02/07/cultura/1517989873\\_086219.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/02/07/cultura/1517989873_086219.html).
- JESUS, A. M. R. Princípios metodológicos para a detecção de neologismos da comunicação digital. **Estudos Linguísticos**, São Paulo, v. 50, n. 1, 2021.
- KUSSLER, L. M.; LEEUVEN, L. V. Da alienação em Marx à sociedade do cansaço em Han: fantasia e realidade dos trabalhadores precarizados. **Cantareira**, v. 34, p. 406–417, 2021.
- LÉTURGIE, A. À propos de l’amalgamation lexicale en français. **Langage**, n. 183, p. 75–88, 2011.
- MACHADO, L. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. *BBC Brasil*, São Paulo, 1º de julho de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 20 set. 2020.
- MARCUSE, H. **Eros e civilização**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.
- PRUVOST, J.; SABLAYROLLES, J-F. **Les Néologismes**. Que sais-je? 4. ed. Paris: 2019 [2003].
- RODRIGUES, C. M. X. Empréstimos, estrangeirismos e suas medidas. **Alfa**, São Paulo, v.36, p. 99–109, 1992.
- ROSSI, P. **O nascimento da ciência moderna na Europa**. Bauru: Edusc, 2001.
- VIANA, M. S. A psicopolítica em Byung-Chul Han: introdução para a crítica das novas tecnologias-inovações de poder. **Interseções**, v. 53, p. 2–13, 2023.

VIEIRA, R. S. G.; SANTOS, R. M.; ALMEIDA, S. L. O Trabalho: tripalium ou uma busca por significados e realizações?. **Cadernos GEPE**, v. 1, p. 1–22, 2024.

XATARA, C. M. Estrangeirismos sem fronteira. **Alfa**, v. 45, p. 149–154, 2001.

### Sobre os autores

*Rômulo Ferreira dos Santos*

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-0628-8006>

Estudante de Licenciatura em Letras – Inglês pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), membro do projeto “Neologia: aspectos lexicais, culturais e extração automática”, bolsista CNPq.

*Ana Maria Ribeiro de Jesus*

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5479-5564>

Doutora em Letras pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Departamento de Línguas e Letras e do Programa de Pós-Graduação em Linguística da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Coordenadora do projeto “Neologia: aspectos lexicais, culturais e extração automática”.

Recebido em ago. 2024.

Aprovado em dez. 2024.