

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

**INSTITUTO TRÊS RIOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

PATRIC DE JESUS VIANA

**TEMPO DE VIDA EM JOGO:
O SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE NA ERA DA
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

**Três Rios
2025**

**TEMPO DE VIDA EM JOGO: O SEQUESTRO DA
SUBJETIVIDADE NA ERA DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Administração, para obtenção do título
acadêmico de bacharel, sob a orientação da
Prof.(a) Dra. Maria Cristina Drumond e Castro.

**Três Rios
2025**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO/ITR



CADASTRO Nº 590/2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.034243/2025-31

Seropédica-RJ, 01 de julho de 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Ata de defesa nº 2025.06

(AA632 – Trabalho de Conclusão de Curso II)

Aos **vinte e sete dias do mês de junho de 2025** foram entregues por meio eletrônico à coordenação do curso de Administração da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Campus Três Rios, os pareceres de avaliação do trabalho de conclusão de curso do graduando em Administração, **PATRIC DE JESUS VIANA**, matrícula **2016630531**, como requisito para obtenção do título de bacharel em administração. O trabalho avaliado tem como título “**TEMPO DE VIDA EM JOGO: O SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE NA ERA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**”. A Banca Examinadora foi composta pelos seguintes professores: **Professora Doutora MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO (Orientadora)**, **Professor Dr. CLAYTON PEREIRA GONCALVES** e **Profa Dra TATIANA DORNELAS DE OLIVEIRA MENDES**, sob a presidência da primeira. Após avaliação pelos participantes da banca, foram elaborados os pareceres para julgamento e expedição do resultado final, em que foram atribuídas as seguintes avaliações:

Examinador 1 (presidente)	Examinador 2	Examinador 3	Examinador 4	AVALIAÇÃO FINAL
APROVADO	APROVADO	APROVADO	-----	A0PROVADO

Pelas indicações, o aluno foi considerado APROVADO. O resultado final foi comunicado por meio eletrônico ao candidato pelo presidente da banca. Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ATA , que vai assinada pela banca e pelo candidato.

(Assinado digitalmente em 01/07/2025 20:32)
TATIANA DORNELAS DE OLIVEIRA MENDES
ASSINANTE EXTERNO CPF:
###.###.906-##

*(Assinado digitalmente em 01/07/2025
20:10)*

CLAYTON PEREIRA GONCALVES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)
Matrícula: ###044#5

(Assinado digitalmente em 01/07/2025 19:40)

MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO
PROFESSOR DO MAGISTERIO
SUPERIOR DeptCAmS
(12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: ###425#2

Visualize o documento original em
<https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **590**, ano: **2025**, tipo:
CADASTRO, data de emissão: **01/07/2025** e o código
de verificação: **d37208965f**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central/Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
Com os dados fornecidos pelo autor

Viana, Patric de Jesus, 1997 –
Tempo de Vida em Jogo: O Sequestro da Subjetividade na Era da
Precarização. / Patric de Jesus Viana – Três Rios: 2025.
40 f. : il .

Orientadora : Maria Cristina Drumond e Castro. Trabalho de conclusão de
curso (graduação). -- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Bacharelado
em Administração, 2025 .

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao Victor, meu irmão, no qual foi uma grande fonte de inspiração para a escolha do tema, à minha mãe, pelo imenso apoio e incentivo durante toda minha jornada acadêmica e a toda classe trabalhadora.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha mãe, Ana Paula, por ser sempre um alicerce na minha educação, tanto acadêmica, quanto pessoal e por sempre me incentivar a seguir o que eu acredito.

Agradeço à minha família, por sempre ser uma fonte inesgotável de apoio e de carinho, possibilitando que eu pudesse conhecer o mundo e a mim mesmo no meu próprio ritmo.

Agradeço à minha orientadora, Maria Cristina, por ter me buscado de volta para a faculdade quando eu já havia desistido. Você foi o empurrãozinho que eu precisava.

Agradeço à Universidade e a todos os meus professores pelo ensino de excelência concedido durante estes anos.

Agradeço também ao professor Clóvis de Barros e ao artista Eduardo Marinho por serem essenciais na formação da minha visão de mundo.

RESUMO

VIANA, Patric de Jesus. **Tempo de vida em jogo: O sequestro da subjetividade na era da precarização do trabalho.** 2025. 40p. Monografia (Graduação em Administração). Instituto de Três Rios, Departamento de Ciências Administrativas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2025.

Palavras-chave: Sequestro da subjetividade. Uberização do trabalho. Plataformas digitais. Precarização. Work-Life Balance.

O presente trabalho tem como objetivo investigar e descrever a percepção e os sentimentos dos trabalhadores por aplicativo na cidade do Porto, Portugal, a respeito do tempo dedicado ao trabalho e das condições enfrentadas nesse contexto. A pesquisa fundamenta-se nos conceitos de sequestro da subjetividade, precarização e uberização do trabalho, a partir de autores como Faria e Meneghetti (2007) e Antunes (2018). Foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, com aplicação de questionário estruturado a seis trabalhadores de plataformas digitais (Uber, Bolt, Glovo e Oscar). As análises revelaram a atuação simultânea de diversos mecanismos de captura subjetiva, como o sequestro pela eficácia produtiva, essencialidade valorizada, colaboração solidária, identificação e envolvimento total, resultando em jornadas extensas, estratégias individuais de sobrevivência, ausência de suporte institucional e internalização de sentimentos de culpa e autogerenciamento forçado. Os resultados apontam que, embora os trabalhadores expressem o desejo por maior equilíbrio entre vida e trabalho, encontram-se imersos em um sistema que perpetua a precarização e o controle psicológico, revelando a complexidade do fenômeno na atual configuração do trabalho uberizado.

ABSTRACT

VIANA, Patric de Jesus. **Lifetime at Risk: How Subjectivity Is Being Hijacked in the Age of Precarious Work**. 2025. 40p. Monograph (Graduation in Administration). Instituto de Três Rios, Departamento de Ciências Administrativas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2025.

Keywords: Subjectivity hijacking. Work Uberization. Digital platforms. Precarious work. Work-Life Balance.

This study aims to investigate and describe the perceptions and feelings of app-based workers in the city of Porto, Portugal, regarding the time dedicated to work and the conditions they face in this context. The research is grounded on the concepts of subjectivity hijacking, precarious and work uberization, based on authors such as Faria and Meneghetti (2007), Antunes (2018), and Doro et al. (2021). A qualitative, exploratory research was conducted, applying a structured questionnaire to six platform workers (Uber, Bolt, Glovo, and Oscar). The analysis revealed the simultaneous operation of several mechanisms of subjective capture, such as hijacking by productive efficiency, valued essentiality, collaborative solidarity, identification, and total involvement, resulting in long working hours, individual survival strategies, lack of institutional support, and internalization of guilt and forced self-management. The results show that although workers express a desire for greater work-life balance, they are immersed in a system that perpetuates precarious and psychological control, highlighting the complexity of the phenomenon in the current configuration of Uberized labor.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Escolha do Tema e Questão de Pesquisa	11
1.2 Justificativa	12
1.3 Objetivos da Pesquisa	14
1.3.1 Objetivo Geral	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Organização do Trabalho	15
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 Equilíbrio Trabalho-Vida (Work-Life Balance)	16
2.1.1 Discussões Sobre Work-Life Balance (WLB)	17
2.2 O Sequestro da Subjetividade Como Ferramenta de Controle	19
2.3 Precarização e Uberização do Trabalho	23
2.3.1 Uberização do trabalho e suas consequências	25
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	29
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
4.1 Tempo de trabalho e equilíbrio pessoal	31
4.2 Rotina, descanso e saúde emocional	32
4.3 Liberdade, controle algorítmico e penalizações	33
4.4 Insegurança, suporte e desamparo institucional	34
4.5 Avaliação e recompensas algorítmicas	35
4.6 Estratégias de sobrevivência e impactos sobre o descanso	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

Esta seção apresenta o tema de pesquisa, os objetivos propostos, a relevância e justificativa da discussão considerando os novos tempos da organização do trabalho. O tema é relevante e vários autores têm contribuído com esta discussão.

1.1 Escolha do Tema e Questão de Pesquisa

Ao longo dos anos, percebe-se uma crescente nos índices de produtividade dos trabalhadores de maneira geral. Isso se dá principalmente devido aos avanços tecnológicos que têm sido cada vez mais aplicados para produzir resultados para o capital, e também devido a uma cultura de consumo indiscriminado que é produzido estrategicamente pelo sistema empresarial. O resultado disto é o aumento da intensidade imposta ao trabalho, ao passo que a percepção de qualidade de vida tem atingido índices alarmantes, principalmente entre as classes sociais mais baixas da população (Doro *et.al.*, 2021).

Um aspecto que embasa este fato é a crescente do interesse no campo científico em relação aos estudos sobre o equilíbrio entre a vida e o trabalho. Acredita-se que isto aconteça devido à necessidade de buscar por respostas a demandas observadas na sociedade. O excesso de tempo dedicado ao trabalho tem restringido a possibilidade de os indivíduos manterem uma vida com mais equilíbrio e bem-estar. A intensificação das jornadas, aliada à instabilidade financeira e à ausência de proteção institucional, compromete a saúde física e emocional dos trabalhadores, que passam a estruturar sua rotina em função do desempenho e da produtividade exigida pelas plataformas.

No entanto, este estudo busca evidenciar que o interesse por esse equilíbrio não faz parte da lógica empresarial, tampouco da lógica capitalista, que se dispõem de todos os recursos necessários na intenção de obter o domínio sobre a classe trabalhadora e o controle das narrativas num contexto social, para assim alienar o trabalhador, sequestrando-lhes sua percepção do que é de fato real (Pereira; Costa; Barbosa, 2020). As ferramentas utilizadas pelas empresas desmascaram o interesse que se tem em submeter seus colaboradores, tanto no campo emocional, quanto no campo psíquico, para que estes produzam freneticamente, em condições cada vez mais precarizadas e ainda assim se mantenham ativos e motivados para gerar resultados, entretanto inertes e, muitas vezes, em conformidade com a exploração que é praticada.

À medida que essa relação avança, observa-se um alargamento dos limites do que é considerado aceitável pela sociedade em relação às condições de trabalho, atingindo, atualmente, um dos picos da exploração da mão de obra.

A chamada “uberização do trabalho” ou trabalho de plataforma tem sido o caminho de diversas pessoas ao redor do mundo, que diariamente se expõem ao desafio de trabalhar totalmente desprovidas de recursos, segundo dados da União Europeia a previsão era de um aumento de 52% para os últimos 3 anos. Isso porque por meio de uma estratégia jurídica-empresarial, o trabalhador passa a ser considerado como um empreendedor de si e a plataforma apenas um meio para ligá-lo aos clientes, o que significa em outras palavras, que ele se transforma no único responsável por bancar todos os custos da realização de seu trabalho, enquanto, por outro lado, não o garante qualquer segurança de cunho financeiro (Antunes, 2018, p.39). Uma vez que estas organizações não caracterizam seus prestadores de serviço como funcionários, se veem desobrigadas a garantir uma renda mínima prevista e amparada pela lei, além de também não se responsabilizar de nenhuma forma em caso de eventuais acidentes de trabalho.

A partir desta perspectiva, o presente estudo busca responder às seguintes questões: Como essas novas dinâmicas de trabalho afetam o estilo de vida destes trabalhadores? A quantidade de tempo que eles dedicam ao trabalho tem dificultado a possibilidade de alcançar um equilíbrio satisfatório entre vida pessoal e profissional?

1.2 Justificativa

A exploração da mão de obra constitui a base principal de qualquer cadeia produtiva, é a partir dela que as atividades idealizadas pelas empresas podem ser postas em prática e disponibilizadas para o mercado através de produtos e serviços. Com o passar dos anos, impulsionado por um enorme avanço tecnológico, a capacidade de produção tem aumentado em níveis jamais observados anteriormente, no entanto, os benefícios provenientes destes resultados têm sido cada vez mais concentrados entre as empresas e seus respectivos representantes. Mesmo assim, muitas pessoas consideram o trabalho como fonte de realização pessoal e um definidor de sucesso e *status* social, guiadas por uma lógica – muitas vezes fantasiosa – de que se dedicar ao máximo à sua atividade laboral as fará subir os mesmos degraus que foram percorridos pelos grandes empreendedores, estes vistos como exemplos e

modelos a serem seguidos, e assim é criada a ideia de um caminho “palpável” para a ascensão na pirâmide social.

Porém, um grande problema nesse sistema se apresenta por meio de uma simples constatação, que, todavia, possui uma enorme complexidade para ser observada na materialidade: as narrativas mais fortes no âmbito social são compostas a partir dos interesses da classe dominante, papel ao qual este estudo atribui a classe empresarial.

Em outras palavras, é possível que a idealização deste caminho de ascensão seja algo criado para atender as necessidades das empresas e manter seu sistema sempre em atividade, o que em um primeiro momento já traz à tona a necessidade de se levantar alguns questionamentos a respeito da pertinência e do benefício desse projeto de vida para aqueles que não são objetivamente contemplados pelos lucros obtidos a partir de seu trabalho.

Contudo, esta é apenas uma parte do problema, tendo em vista que o trabalho é uma atividade essencial para a manutenção da subsistência na vida em sociedade, a realidade é que muitas pessoas possuem a consciência de que sua trajetória profissional não as levará a grandes cargos ou fortunas exorbitantes, todavia elas ainda não conseguem evitar de serem exploradas de forma abusiva pelas empresas e consequentemente acabam abrindo mão de seu tempo de vida e da participação em alguns outros papéis externos a área profissional, como tempo com a família e a prática de atividades de lazer, por exemplo (Machado, 2022).

Isso ocorre porque, em geral, a meta principal das empresas é maximizar o lucro, direcionando todas as suas atividades nesse sentido. Por isso, para muitas delas, a mão de obra é vista apenas como um custo operacional, que deve ser reduzido ao máximo a fim de que isso impacte positivamente as receitas, muitas vezes desconsiderando o caráter desumano que seu modelo de trabalho promove. A partir desta perspectiva, é possível refletir sobre alguns desses modelos como a jornada de trabalho 6x1 ou a “uberização” (nome usualmente utilizado para se referir ao trabalho em plataformas digitais), que se apresentam como flagrantes claros do desligamento que é feito entre o indivíduo e o trabalhador, tendo como base as condições de trabalho estabelecidas, onde este último representa apenas a mercadoria que atribui valor a uma outra mercadoria (Antunes, 2018).

Esta pesquisa tem como principal objetivo apresentar algumas das ferramentas de controle utilizadas pelas organizações a fim de dominar a classe trabalhadora, em especial no campo psíquico, onde os esforços são focados em converter a interpretação da realidade dos indivíduos para a lógica das empresas, na intenção de que eles não percebam ou até mesmo não possuam uma perspectiva de melhora em relação aos abusos que sofrem no trabalho.

Além disso, também é necessário mencionar que este estudo tem como prisma central visar os interesses da classe trabalhadora, de forma que não é almejado qualquer tipo obrigação em atuar de forma conciliativa com os interesses empresariais, pois entende-se que de fato os interesses neste caso se apresentam de maneiras conflitantes. Por isso as investigações, assim como a análise dos resultados, darão enfoque a perspectiva do trabalhador em relação ao tempo dedicado ao trabalho e seus pensamentos e sentimentos em relação a isso. Deste modo, o estudo proposto aspira contribuir para o aumento da percepção das pessoas sobre a maneira que elas se relacionam com o trabalho e também evidenciar as condições de trabalho propostas pelas empresas-plataforma, que vem se utilizando de táticas cada vez mais sofisticadas para habilitar suas operações.

1.3 Objetivos da Pesquisa

Com a exposição da justificativa para a realização do presente estudo, a seguir os objetivos da pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

O trabalho tem por objetivo geral investigar, identificar e descrever a percepção e os sentimentos dos trabalhadores por aplicativo na cidade do Porto, em Portugal, sobre o tempo dedicado ao trabalho e as condições que eles enfrentam. Além disso, a partir da análise dos resultados, confrontar a teoria com os resultados observados na materialidade.

1.3.2 Objetivos Específicos

Em conformidade com o objetivo geral, delimitaram-se os seguintes objetivos específicos:

- Delinear o conceito de sequestro da subjetividade e seus elementos de interferência;
- Apresentar as principais discussões a respeito do *Work-Life Balance*;
- Descrever o modelo de “uberização” e investigar as consequências para seus utilizadores;

- Apontar a participação das empresas na precarização da mão de obra, em especial as empresas que trabalham no modelo de plataforma online;
- Investigar o tempo que os trabalhadores de plataforma dedicam ao trabalho e identificar como isso afeta sua atuação em outras atividades.

1.4 Organização do Trabalho

O capítulo 1 esboça a apresentação e proposta do trabalho, delimitando a questão de pesquisa do estudo bem como os objetivos a serem alcançados. Apresenta, ainda, a justificativa para a realização da pesquisa qualitativa e uma pequena introdução da metodologia aplicada.

O capítulo 2 estrutura-se a partir das discussões teóricas e divide-se em três seções secundárias, com suas respectivas subseções, que trazem à tona pesquisas que demonstram o aumento do interesse científico na busca por um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, também destrincha o conceito de sequestro da subjetividade e termina na análise das condições de trabalho na uberização, englobando assim, a realidade dos entrevistados.

O capítulo 3 delimita os materiais e métodos que foram utilizados para a realização da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo com os trabalhadores de aplicativo. Traz, ainda, uma breve explicação sobre a pesquisa assim como o porquê de sua aplicação, além de detalhar o processo de criação do questionário para a aplicação na mesma.

O capítulo 4 apresenta os resultados alcançados com a pesquisa realizada, dividindo-os em seis seções secundárias em acordo com a temática das questões aplicadas.

O capítulo 5 expõe as considerações finais a partir das conclusões alcançadas com o questionário aplicado e as resoluções para a questão de pesquisa e os objetivos delimitados.

Por fim, são apresentadas as referências do presente trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, estruturado em três seções secundárias, expõe-se, respectivamente, a visão sobre o que caracteriza o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, a definição sobre sequestro da subjetividade dos trabalhadores e quais são suas aplicações, a contextualização do processo de precarização e uberização do trabalho e seus principais impactos.

2.1 Equilíbrio Trabalho-Vida (*Work-Life Balance*)

As relações de trabalho sempre se mostraram como parte essencial na vida dos seres humanos, Arão (2019) ao citar Marx, reforça a ideia de que a capacidade de transformar a natureza premeditadamente de acordo com suas necessidades é uma característica exclusivamente humana, uma vez que os demais animais também transformam a natureza, contudo agindo apenas conforme seus instintos. Deste modo, ao aplicar ao trabalho sua capacidade de pensar e refletir, o ser humano exercita sua consciência, idealizando antecipadamente os resultados que pretende atingir ao manipular determinado objeto, o que demonstra a clara distinção em relação a outros seres (Faria; Ramos, 2014).

Ao longo da história, o trabalho apresenta a característica de ser um dos principais responsáveis por fazer do ser humano um “ser social” (Gomes Cardoso; Fonsêca Silva, 2021), tendo em vista o grau de cooperação e interação necessários entre diversos e distintos indivíduos e a centralidade que este possui no que diz respeito a evolução da espécie. Partindo desta premissa, pode-se presumir que o papel do trabalho tem grande relevância na vida das pessoas, de tal maneira que este além de garantidor de subsistência, também pode ser visto como status social ou até mesmo dar sentido à vida, uma vez que esteja de acordo com as aspirações e capacidades daquele que o pratica.

No entanto, é importante mencionar que a carreira profissional é apenas um dos papéis que o indivíduo desempenha ao longo de sua vida, sendo atribuído a estes diversos outros papéis, dos quais também possuem suas demandas de tempo, empenho e energia (Victor, 2009). O que se percebe todavia é que, por consequência do sistema capitalista, o trabalho vem consumindo de forma feroz e implacável o tempo de vida dos trabalhadores, gerando inúmeros conflitos entre os papéis que este exerce, como relacionamento com familiares e momentos de lazer, por exemplo.

Justamente para investigar sobre o desequilíbrio existente entre a vida no trabalho e a vida pessoal foi que surgiram estudos relacionados ao tema Trabalho-Família, e que mais a frente foi absorvido pelo conceito de *Work-Life Balance*, a fim de incluir também trabalhadores que não são pais, e, no entanto, desejam uma conciliação do tempo para realizar atividades não profissionais, como viagens, estudos e outros *hobbies* (Machado, 2020). A seguir serão apresentadas as principais discussões sobre o tema.

2.1.1 Discussões Sobre Work-Life Balance (WLB)

A respeito do termo *Work-Life Balance*, pode-se dizer que ainda não existe uma definição específica (Gonçalves, 2022; Machado, 2020; Atloé; Voese, 2018), no entanto este assunto vem sendo amplamente discutido recentemente, por isso há uma variedade de estudos realizados com vistas a aprofundar e debater o tema.

Atloé (2014) afirma que, apesar das indefinições, as pesquisas relacionadas a este tópico tem como objetivo promover o equilíbrio entre organizações e indivíduos, a fim de identificar como as práticas de WLB podem beneficiar ambas as partes. Gonçalves (2021) reafirma essa ideia quando diz que o *Work-Life Balance* busca contribuir para uma melhoria da produtividade e dos índices de retenção à medida que diminui o conflito entre trabalho e vida privada.

Andrade, Schafer e Lunkes (2019) comentam que a relação entre o trabalho e a vida pessoal sempre se mostrou como um desafio a ser administrado por todos os trabalhadores, pois estas representam duas esferas competitivas entre si. O que se percebe, ainda na visão dos mesmos autores, é que há um desequilíbrio a partir do momento em que a demanda de recursos (tempo) em uma destas esferas excede a capacidade do indivíduo para administrar outras. De forma geral, as relações de trabalho são responsáveis por tomar a maior parte do tempo das pessoas (Atloé; Voese, 2018), no entanto, se um trabalhador entende que seu papel no trabalho não compromete suas demandas para a realização de outras atividades, este passa a ser como um facilitador de sua vida.

Na pesquisa conduzida por Machado (2020), constatou-se que a existência de práticas de WLB contribuem para a satisfação no trabalho, uma vez que, no contexto geral, é do interesse dos trabalhadores que haja flexibilidade e condições de controle da vida pessoal e profissional. Para Costa (2018), harmonizar questões do trabalho com fatores externos a ele, como por exemplo, maternidade, carga horária e estresse, é o grande interesse do *Work-Life Balance*, deste modo, a contribuição das empresas parte da iniciativa de criar/desenvolver ações para

garantir que seus colaboradores tenham condições satisfatórias de dedicar seu tempo também a outros aspectos da vida. Gonçalves (2022), a luz de Darcy *et al* (2012), destaca a flexibilidade no trabalho, as políticas relativas ao favorecimento da família e a diminuição da carga horária como os principais fatores que podem ser estudados e implementados pelas empresas a fim de criar um ambiente de trabalho em conformidade com as práticas do WLB.

No entanto, a lógica capitalista, para viabilizar seu sistema de acumulação, exige dos trabalhadores uma parcela de tempo cada vez maior (Faria; Ramos, 2014), gerando deste modo um conflito entre vida e trabalho, uma vez que este indivíduo está exposto a ter sua atuação nos dois papéis dificultada devido às exigências excessivas em um deles (Machado, 2020).

São diversas as formas de controle que as empresas se utilizam, a fim de manter seus subordinados “sob seus mandos”, de forma que estes se encontrem sempre “anestesiados”, calmos, porém dispostos e motivados a fazer com que a ideia do lucro funcione. É importante salientar, conforme citado por Atloé e Voese (2018), que o trabalho em si pode apresentar facetas positivas que representam ganhos para o indivíduo, como a inserção social e ocupação do tempo livre. Sendo assim, cabe ao próprio indivíduo a realização da gestão do tempo de acordo com as condições da realidade a qual está inserido.

O gerenciamento do tempo demanda algumas habilidades, primeiro é necessário que haja uma capacidade de refletir criticamente sobre as próprias metas e aspirações, englobando as demandas de diferentes esferas da vida, para que assim a distribuição do tempo seja deliberada com vistas a alcançar uma satisfação pessoal em um contexto amplo, sendo o trabalho parte de um todo.

Na intenção de entender como a função laboral se relaciona com a vida dos indivíduos, em especial no que tange a *Work-Life Balance*, as seguintes questões foram formuladas:

Q1: Os trabalhadores por aplicativo, na cidade do Porto, com horários flexíveis, conseguem perceber um equilíbrio entre a demanda de trabalho e as demandas externas a sua profissão?

Q2: Como o trabalhador de aplicativo, na cidade do Porto, vê a dedicação de tempo a outras atividades externas ao mundo do trabalho?

2.2 O Sequestro da Subjetividade Como Ferramenta de Controle

Anteriormente foi discutido a respeito da crescente demanda por um equilíbrio na relação entre vida profissional e vida privada, onde os autores destacam que estas duas esferas apresentam um caráter competitivo entre si. A partir deste cenário, entende-se que as empresas assumem um papel polarizador nesta disputa, uma vez que compram o tempo de vida, em forma de força de trabalho, que poderia ser dedicado a outras atividades.

Doro *et al.* (2021) citam que nos dias atuais o trabalho é essencial para o capitalismo, mais até que em períodos anteriores da história, uma vez que se observa cada vez mais a intensificação da exploração de mão de obra, além de uma maior conformidade do trabalhador com a existência do modo capitalista e a extração de mais valia.

Um ponto a se levar em consideração, entretanto, é a forma como é estabelecida essa conformidade. Ao estudar sobre este relacionamento entre empresas e funcionários, Faria e Meneghetti (2007) desenvolveram o conceito de “sequestro da subjetividade”, que diz respeito às práticas organizacionais, criadas a partir da área de gestão de pessoas, que tem o intuito de se apropriar de forma sutil e oculta da maneira que o trabalhador percebe sua realidade, lançando mão de artifícios que integram o campo psíquico, afetivo e emocional, exercendo assim uma distorção na forma em que este indivíduo enxerga sua vida no trabalho e até mesmo fora dele.

Segundo Pereira, Costa e Barbosa (2020), o sequestro da subjetividade acontece porque as organizações têm o interesse de controlar o comportamento de seus subordinados, no intuito de submeter-lhes aos seus valores e suas práticas, mesmo que estes movimentos sejam escusos àqueles que são alvos de tal estratégia.

Horst, Soboll e Cicmanec (2013) concordam com este pensamento quando dizem que os instrumentos de gestão não são simplesmente uma abordagem racional da realidade, e questionam a neutralidade destas ações uma vez que elas geralmente são “lógicas implícitas que se impõem por meio de regras, de procedimentos e de indicadores que se aplicam sem que haja possibilidade de discutir sua pertinência” (Horst; Soboli; Cicmanec, 2013).

As estratégias de controle da maneira de agir dos trabalhadores ganhou força principalmente durante o período do Taylorismo (Faria; Meneghetti, 2007; Doro *et.al*, 2021), onde as práticas administrativas visavam a racionalização das ações tanto físicas quanto mentais, sem espaço para qualquer tipo de questionamento ou reflexão, com o objetivo de aumentar a produtividade das organizações (Doro *et.al.*, 2017). As empresas, por sua vez, ofereciam incentivos financeiros quando seus objetivos de produção fossem alcançados, o que já em um primeiro momento caracteriza-se como uma forma de controle da subjetividade, tendo

em vista a disposição de ferramentas para dominar a forma de agir do trabalhador, impedindo que este desenvolva o trabalho a sua própria maneira. Doro *et.al* (2017 *apud* Davel; Vergara, 2014) enfatiza que tais práticas acabam por promover a ideia de que questões individuais estão diretamente subjugadas a questões financeiras, gerando uma percepção que o próprio bem-estar pessoal dependeria do sucesso da empresa.

Faria e Meneghetti (2007, p. 49) definem subjetividade como “a forma de construção da concepção ou percepção do real, que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas do sujeito individual ou coletivo e que formam a base da tradução racional idealizada dos valores, interpretações, atitudes e ações”, podendo-se dizer, ainda segundo os autores, que o ser humano possui uma capacidade de controle parcial de sua própria percepção da subjetividade. Esta característica humana é planejadamente explorada pelas organizações, que se utilizam de práticas, em especial na área de gestão de pessoas, para subjugar a concepção de real de seus colaboradores às suas próprias ideologias.

É válido ressaltar que elas podem buscar acessar este campo tanto de maneira individualizada, uma vez que nem todas as pessoas necessariamente precisam ser sequestradas, mas sobretudo aquelas que exercem cargos de autoridade sobre seus pares, quanto de forma coletiva, tendo em vista que a necessidade do ser humano de se enquadrar no meio social condiciona-o, como indivíduo, a ceder parte de sua autonomia para a manutenção do bem estar coletivo (Faria; Meneghetti, 2007), o “bem estar” que é estrategicamente chancelado pela empresa, através de normas de convivências explícitas (regras de conduta) e implícitas (disseminação de valores e simbolismos). Contudo, como comenta Sá (2021), também é importante acrescentar que parte do processo de captura da subjetividade acontece com consentimento do trabalhador.

De acordo com Sá (2021), a sedução do indivíduo se dá pelo aspecto discursivo, porém refere-se ao que não está explícito, ou seja, ele está presente nas entrelinhas, insinuações e nos códigos internos criados pela empresa, tratando-se do incentivo de uma ideia fantasiosa de que fazer parte daquele grupo o caracteriza como alguém privilegiado. Desse modo são construídas as ferramentas de controle que submetem o sujeito à lógica da empresa, através de uma relação totalmente assimétrica, onde se utilizam do discurso coletivo para a obtenção de metas particulares (Horst; Soboli; Cicmanec, 2013).

Os estudos realizados sobre o sequestro da subjetividade por Faria e Meneghetti (2007), são de grande valia quando se busca entender como se dá esse desequilíbrio nas relações organizacionais, em especial a partir do modelo Taylorista, e suas consequências. Em suas

pesquisas, os autores destacam 5 formas que caracterizam essa distorção criada pelas empresas, são elas: Sequestro pela Identificação, Sequestro pela Essencialidade Valorizada, Sequestro pela Colaboração Solidária, Sequestro pela Eficácia Produtiva e Sequestro pelo Envolvimento Total (Sá, 2021; Pereira; Costa; Barbosa, 2020; Faria; Meneghetti, 2007).

O Sequestro pela Identificação acontece quando o indivíduo se identifica de tal maneira com os ideais impostos que se entrega à organização, e acaba por associar sua própria identidade a ela. Deste modo, o sujeito passa a ver a empresa como parte de si mesmo, e se sente instigado a se empenhar ao máximo no desempenho de suas funções, na intenção de se tornar cada vez mais útil na realização dos interesses de seus “superiores”. Esse tipo de relação incentiva este trabalhador a se tornar um estudioso da sua função, sendo este um grande contribuidor para sugestão de melhorias e identificação de problemas que podem vir a atrapalhar a empresa, mesmo que isso exija dele exercer funções na qual não foi contratado, horas extras e que ele não participe de nenhum dos retornos financeiros provenientes de suas ideias. O que é sequestrado, neste caso, é a construção do imaginário do sujeito, recriado pela empresa, é a perda da identidade que é substituída pela identidade da organização.

O Sequestro pela “Essencialidade Valorizada” consiste na criação de um imaginário, por parte do indivíduo, onde este é induzido a ver sua participação nos processos de produção como fundamental ou até mesmo insubstituível. Essa percepção cria uma sensação de conforto e estabilidade que o condiciona a produzir resultados freneticamente, tendo em vista a importância que acredita ter em seu trabalho. O que este trabalhador não percebe é que vários outros como ele foram demitidos anteriormente e que seu cargo só estará assegurado à medida que seu desempenho ainda for favorável para a geração de lucros da empresa, que provavelmente desconsiderará todos os méritos obtidos quando substituí-lo se apresentar uma solução mais rentável.

Pereira, Costa e Barbosa (2020) afirmam que a principal característica neste caso é a valorização do trabalho em equipe, pois cria-se a ideia de que o poder do coletivo será o suficiente para vencer todos os obstáculos, onde todas as diferenças individuais devem ser superadas para a que seja alcançado um objetivo “grandioso” em comum.

Já o Sequestro pela “Colaboração Solidária” se dá a partir da supervalorização do grupo, de modo que o bem-estar deste seja mais valorizado que necessidades individuais, que até podem ser atendidas, à medida que não interfira negativamente na harmonia e na capacidade deste grupo de conseguir obter suas metas. A partir desta perspectiva Faria e Meneghetti (2007) afirmam que os grupos de trabalho passam a controlar o indivíduo através de um monitoramento

parcial, de sua colaboração no cumprimento dos objetivos organizacionais e de seus sentimentos, que passam a ser julgados pelo coletivo à medida que são expressos.

Estas pressões acontecem não apenas a partir da supervisão ou dos gestores, mas também dos colegas de igual hierarquia nos postos de trabalho. Essa ferramenta de autocontrole grupal é enraizada nos indivíduos, que passam a ver seus atos como uma colaboração solidária para a defesa dos interesses do grupo e da organização, de forma que todos aqueles que ameacem a estabilidade e a fluidez deste grupo passam a serem mal vistos e serão potencialmente excluídos. Contudo, é importante ressaltar que estes “objetivos coletivos” na verdade são apenas os objetivos particulares da organização, que não repartirá os lucros após o êxito atingido, mas buscará sempre capturar pessoas para que se mantenha a reprodução do sistema dominante.

O quarto caso, o “Sequestro pela Eficácia Produtiva”, é motivo de consenso entre os autores que corresponde fielmente à lógica capitalista de produção. Ele se dá pelo controle psicológico exercido pela organização que muda seu discurso a partir da obtenção de suas metas, agora esta já não tem mais importância e o que passa a ser exigido é a superação dos planos previamente estabelecidos. Através da incitação da competição e das recompensas narcísicas, tais como elogios, destaque entre os pares e reconhecimento, as organizações impõem a seus colaboradores ritmos cada vez mais intensos de trabalho. Uma vez que o trabalho está objetivamente interligado dentro de uma empresa, aqueles que suportam a carga conseguem seus destaques e acabam acarretando para si boa visibilidade, enquanto aqueles que não conseguem manter o ritmo são mal vistos, sendo alvos de constantes repressões do grupo.

Por último, o “Sequestro pelo Envolvimento Total”, este caracteriza-se através da incorporação de um ambiente de competição, onde utiliza-se da divulgação de performance individual a fim de criar um ambiente de rivalidade entre os colaboradores. Este fato infere ao imaginário coletivo a valorização daqueles que são mais produtivos no desempenho de suas funções, sendo apontados como modelos a serem seguidos. O espírito competitivo e a possibilidade de se destacar perante os demais gera nesses indivíduos uma necessidade de envolvimento total às práticas impostas pela organização, na intenção de vencer a disputa, entregando-se totalmente às sedução oferecidas àqueles que encabeçam a competição, mesmo que para isso seja preciso abrir mão de seus próprios valores pessoais.

Conforme exposto, é de extremo interesse das organizações que exista uma dominância nas relações de trabalho, uma vez que o controle do capital se dá à medida que se consegue controlar as pessoas. Nesse cenário, é perceptível a desvantagem do trabalhador em relação aos

donos do meio de produção no que tange a organização do trabalho e relações de poder, no entanto, não se observa grandes articulações desta classe para se opor a tais desconformidades.

Rohm e Lopes (2015) argumentam a respeito de alguns possíveis motivos que inibem os trabalhadores de reagirem a este contexto, o medo das dificuldades financeiras provenientes da perda do emprego se apresenta como um dos fatores mais decisivos, além disso o receio do sentimento de exclusão que pode acontecer tanto devido a demissão como por um descontentamento do grupo em relação a uma postura questionadora que desafie a ordem estabelecida.

Outros fatores como a dificuldade de compreender a situação a qual é vítima e a necessidade de reconhecimento também são citados pelos autores, de modo que é possível encontrar frequentemente pessoas que atribuem às empresas a responsabilidade pelo seu sucesso pessoal.

A questão primordial não se dá pelo questionamento da necessidade do trabalho, mas sim pelas relações abusivas estabelecidas pelos compradores da força de trabalho, que tem cada vez mais iludido pessoas de todas as classes sociais (BORGES; CAPPELLE; CAMPOS, 2019) e de certa forma roubado delas o direito de gozar plenamente do direito de viver uma vida equilibrada onde seja possível produzir e usufruir na mesma medida.

2.3 Precarização e Uberização do Trabalho

De acordo com Nogueira e Carvalho (2021), existe uma pluralidade de definições a respeito da precarização do trabalho, isso se dá ao fato que as manifestações destas condições podem ser atribuídas a diferentes tipos de vínculos empregatícios, como contratos parciais de trabalho, trabalho contingente ou intermitente, contratos temporários etc. Eles destacam ainda que fatores como vulnerabilidade econômica, insegurança, perda de previsibilidade futura (devido à instabilidade) e perdas de direitos sociais podem ser possíveis referências para observar um trabalho precarizado, uma vez que estes se apresentam como efeitos opostos aos identificados nas relações de emprego padrão.

Com a globalização dos mercados, do sistema financeiro e o aumento da concorrência internacional, intensificou-se a pressão nas empresas para a minimização do custo do trabalho, o que acarretou em um achatamento no número de trabalhadores efetivos, ao passo que aumentou o número de tarefas que era esperado que fosse executada por estes profissionais (Araújo; Moraes, 2017).

A partir dessa ótica, Nogueira e Carvalho (2021) sintetizam a ideia de que a precariedade do trabalho seria uma consequência previsível do capitalismo contemporâneo, pois a informalidade e a insegurança representariam a forma de gestão dominante, implementado por diversos meios. Desse modo, estes trabalhadores às margens das vias formais, têm suas condições invisibilizadas devido aos arranjos e a dinâmica destas novas relações que compõem este capitalismo moderno.

Mathiasi e Pimentel (2023) afirmam que existe uma distinção entre o que eles denominam como precário e o proletariado, uma vez que, no segundo caso, os trabalhadores têm seus direitos garantidos pela lei e possuem uma certa proteção a nível sindical, além de segurança e benefícios sociais. Em contrapartida, aqueles que se encontram em empregos precarizados não possuem este suporte e geralmente não possuem direitos que lhe garantam o emprego ou até mesmo um salário justo ao final do mês, sendo comum também que estas pessoas não possuam uma identidade profissional.

Um outro componente nessa importante equação do trabalho, a qual Araújo e Moraes (2017) classificam como um objeto de estudo diverso, ambíguo e complexo, vem a partir da atual tendência das empresas de optar em se utilizar do modelo de trabalho flexível em detrimento a ofertas de empregos formais e estáveis. Em um primeiro momento é comum que essa ideia seja vista como algo positivo ao trabalhador, uma vez que este aparentemente passa a ter um maior controle sobre seus horários e forma de trabalhar. No entanto, o que é percebido pelos autores é que na prática esse modelo tem sido utilizado para aumentar ainda mais a exploração da força de trabalho, gerando como resultado condições de trabalho cada vez mais precarizadas e com pouca ou nenhuma proteção.

Os avanços tecnológicos trouxeram inúmeras transformações na forma como as pessoas interagem com o mundo. Como é de se esperar, o universo do trabalho também foi - e ainda é - diretamente impactado por essas mudanças. Entre todos os fenômenos advindos destes acontecimentos, pretende-se destacar, portanto um que está diretamente ligado às condições de precarização do trabalho, o fenômeno conhecido como *uberização*, que possui este nome pois foi a empresa UBER a pioneira na criação deste modelo de negócios, que no entanto, como afirma Alves (2018) tomou proporções globais e é tema de diversos debates ao redor do globo.

2.3.1 Uberização do trabalho e suas consequências

A chamada economia compartilhada tem assumido um papel cada vez mais central no campo econômico, criando um mercado que se tornou alvo de interesse para muitas empresas. Este modelo de negócios consiste, segundo Alves (2018), em duas frentes interligadas entre si, primeiro a utilização da tecnologia a fim de criar conexões entre indivíduos comuns visando a facilitação do acesso a bens e serviços, uma vez que o primeiro sujeito tenha interesse em fornecer ao mercado algo que lhe pertence, seja produtos ou a própria força de trabalho, cria-se então um caminho (geralmente online) para que este seja encontrado pelo segundo sujeito, que pretende adquirir o determinado recurso, mesmo que possa não haver necessariamente a efetivação deste negócio.

A segunda frente, para o autor, diz respeito às empresas de tecnologia que criam uma conexão *peer to peer* (P2P) para ligar prestadores de serviços a potenciais clientes, através de uma plataforma digital, aplicativos ou sites, que são responsáveis por fazer a ligação direta entre as duas partes e sendo ela a definidora das diretrizes e dos preços que serão praticados pela execução do serviço. Almeida (2023) diz que, embora não haja uma definição específica a respeito das plataformas digitais, existem algumas características que são comuns a todas elas, destaca-se:

(a) o trabalho remunerado é organizado através de plataformas online; (b) há o envolvimento de três partes: a plataforma online, o trabalhador e o cliente final; (c) as plataformas são utilizadas para realizar tarefas específicas ou resolver problemas específicos; (d) o trabalho é terceirizado; e (e) os trabalhos são divididos em tarefas e os serviços são fornecidos on-demand (Mandl & Biletta, 2018).

O termo uberização é comumente utilizado para representar esse modelo de trabalho através de plataformas digitais e, por mais que o nome tenha se popularizado devido ao sucesso da empresa Uber, a realidade é que atualmente este é um mercado milionário que conta com outras grandes empresas como Airbnb, 99 Pop, Ifood, Glovo etc.

Ferrer e Oliveira (2018) defendem que a uberização do trabalho está para estas empresas atuais tal qual o trabalho terceirizado foi para as empresas pós-fordistas, que poderia ser caracterizado como um trabalho intermitente, informal onde as relações de trabalho-capital não são negociáveis, mas apenas imposições do capital sobre o trabalho.

Para Franco e Ferraz (2019) a Uber começa a partir de uma ideia bem simples: havia pessoas que estariam disponíveis para trabalhar como motorista *freelancer*, devido ao desemprego ou até para complementar a renda em alguns momentos ociosos, e havia potenciais passageiros. A premissa é que este cliente, com apenas alguns toques em seu celular, teria a possibilidade de se locomover de sua posição inicial para onde desejar. Através do aplicativo

ele seleciona o tipo de serviço que mais lhe interessa e em pouco tempo um motorista o levaria até o seu destino.

No entanto, devido a empresa atuar em uma escala global, está sujeita a controvérsias jurídicas em alguns países, como Espanha e Alemanha, por exemplo (FERRER; OLIVEIRA, 2018), isso porque a forma como é realizada a operação levanta questionamentos sobre a natureza tributária desta operação e também sobre a possibilidade de haver uma concorrência desleal em relação às empresas locais (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

Segundo Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), o objetivo maior deste modelo de negócios, diferente do que é propagado, não é sobre interligar a necessidade das pessoas à prestadores de serviços, sendo apenas uma “empresa de tecnologia”, mas sim se apropriar desta condição para burlar a estrutura político-institucional responsável por regular as relações trabalhistas e assim obter vantagens comerciais através da dissolução de direitos sociais garantidos pelos trabalhadores.

Ricardo (2023) defende a ideia de que a configuração de um trabalho precário a partir da atuação em uma plataforma digital depende diretamente do vínculo que o trabalhador exerce com ela, segundo o autor, a maior parte de quem trabalha por plataforma se utiliza desta atividade como uma renda extra, além da obtida em seu trabalho principal, portanto em alguns casos é possível que este complemento possa ajudar a reduzir sua situação de precariedade provenientes da falta de rendimentos da atividade principal.

Entretanto, ainda é necessário destacar alguns atributos das condições de trabalho estabelecidas pelas empresas-plataforma, a fim de questionar a ideia de trabalhador independente ou empreendedor de si, que é altamente propagada por essas empresas.

Ricardo (2023; *apud* Vallas, 2018, Roque et al., 2022) apresenta três características da relação de trabalho por plataforma que podem ilustrar o caso. Primeiro, a plataforma impõe a ideia do *just-in-time* ao trabalho, ou seja, os trabalhadores não possuem mais empregos, mas são contratados tarefa à tarefa. Segundo, sendo as empresas quem ditam as diretrizes e entregam o serviço, em outras palavras, controlam o processo do trabalho, esta infere ao trabalhador uma pressão à submissão através do sistema de avaliação e da classificação reputacional. Terceiro, os trabalhadores são definidos enquanto independentes, deste modo fica a seu encargo arcar com: a compra de seu próprio equipamento, os custos operacionais, a gestão de sua própria contabilidade e pagamento de impostos, além disso, o mesmo não possui direito a qualquer forma de proteção ou compensação caso esteja impossibilitado de trabalhar devido a doenças

ou decida por tirar alguns dias de férias, estando também completamente a parte das garantias de salário mínimo e auxílio desemprego.

Segundo o IBGE, em 2022 havia cerca de 1,5 milhão de trabalhadores por aplicativo atuando no Brasil, a maior parte deles motoristas e entregadores. Os dados apontam que em média um “trabalhador plataformizado” possui uma renda mensal de R\$2.645, com uma carga horária semanal de 46 horas. Enquanto os trabalhadores do setor privado possuem uma renda de R\$2.510, no entanto com uma carga horária de 39,5 horas em média. A partir desta perspectiva pode-se dizer que os plataformizados trabalham basicamente um dia a mais na semana para obter uma renda pouco superior aos que trabalham para o setor privado, o que pode implicar, direta ou indiretamente, em menos tempo de descanso, menos acesso a lazer, menor tempo para convívio social, etc.

Dambrós (2024) afirma que, no caso dos entregadores por aplicativo, as condições são peculiares, uma vez que este se expõe constantemente a inúmeras adversidades como risco de violência no trânsito, pressões de tempo, falta de postos adequados para descanso etc. Lima (2019) realizou uma pesquisa com 32 entregadores, e apurou que cerca de 52% possuem uma jornada entre 44 e 60 horas semanais, além disso 16% dos entrevistados declararam trabalhar sem nenhum dia de folga e 47% com apenas uma folga na semana.

Corroborando com estes dados, à luz do pensamento de Antunes (2021), Dambrós (2024) afirma que nos dias atuais, por mais que seja imprescindível o trabalho destas pessoas para a manutenção da sociedade, a realidade é que elas são tratadas como “escravos digitais”, experienciando altos níveis de exploração e precarização, fazendo parte de um enorme número de pessoas que, dentro de uma sociedade desigual em oportunidades, acabam sendo persuadidas através do discurso ou arrastadas para informalidade pela necessidade de obter renda e a facilidade de acessar estes canais.

Ricardo (2023) realizou um estudo a respeito das plataformas digitais, em especial sobre os entregadores na cidade do Porto, em Portugal. Em suas pesquisas, o autor apurou que existem cerca de 28,3 milhões de trabalhadores por plataforma em toda a União Europeia (UE), sendo os entregadores por aplicativo e serviços de táxi as categorias que apresentam a maior quantidade de adeptos. Além disso, ainda segundo o autor, o Conselho Europeu, em 2023, constatou que mais da metade dos plataformizados recebem menos que o salário mínimo líquido do país onde trabalham, e também que cerca de 41% do tempo dedicado à plataforma não é remunerado. É possível notar que, em comparação a realidade brasileira, as condições de precarização são bastante similares, além da ascendência cada vez maior deste modelo de

trabalho, na UE a previsão é de um aumento de 52% em relação ao total de trabalhadores por plataforma entre 2022 e 2025 (Conselho Europeu, 2023).

O ponto central sobre a uberização do trabalho acaba por ser a relação de informalidade e insegurança a qual estão submetidos estes trabalhadores. Na visão de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), de um modo geral, estes motoristas que trabalham para empresas-aplicativo são basicamente desempregados que continuam à procura de um trabalho formal. Isso acontece porque, além das altas taxas de serviço, os “uberizados” se encontram entregues à própria sorte de tal forma que não há muita margem para planejamento futuro, não há qualquer apoio em casos de acidentes no trabalho, não há muito tempo livre - uma vez que estes ou necessitam trabalhar diversas horas para obter uma renda satisfatória ou então atuar nos aplicativos como uma segunda ocupação para complementar seus rendimentos - e uma infinidade de outras condições de precarização já supracitadas anteriormente.

Em meio a esta exploração cada vez mais voraz e que tem constantemente se atualizado seguindo a lógica capitalista, é importante ressaltar a relevância do ser humano, não apenas como um ser produtivo, mas também como um ser social, dotado de gostos e aspirações, que deveria ter o direito de viver uma vida de qualidade, com tempo e condições reais para desfrutar do esforço de seu trabalho.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A princípio, foi desenvolvida uma extensa pesquisa bibliográfica para a estruturação da fundamentação teórica do trabalho. O estudo aprofundou-se nas diversas nuances enfrentadas por trabalhadores todos os dias, visando demonstrar como se relaciona o sequestro da subjetividade e a uberização do trabalho, além de mostrar a crescente demanda por mais equilíbrio entre o tempo de vida fora do ambiente laboral e a atividade de trabalho.

A estruturação temática deste estudo se baseou em apresentar os estudos sobre *Work-Life Balance* e, logo a seguir, demonstrar as ferramentas utilizadas para engajar o trabalhador e as novas formas de gestão que levaram ao aumento do interesse por melhores condições de trabalho. As principais bases consultadas foram Scielo, Scopus, Web of Science.

Posteriormente, partiu-se para o desenvolvimento da pesquisa de campo. A metodologia adotada neste trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com o objetivo de compreender as vivências e as condições de trabalho de trabalhadores “uberizados”.

Para a coleta de dados, foi criado um grupo no aplicativo de mensagens WhatsApp, cujos participantes foram selecionados por conveniência e afinidade com o tema, prestadores de serviço para alguma plataforma digital, e foram convidados a integrar a pesquisa. A plataforma foi escolhida devido à sua ampla acessibilidade e facilidade de interação, permitindo um ambiente familiar e seguro para os participantes se expressarem.

Identificou-se a tipologia da pesquisa de abordagem qualitativa, descritiva e de natureza aplicada, uma vez que essa categoria de estudo se preocupa em detalhar as características de um fenômeno e em como ele se manifesta em determinado meio (Sampieri; Collado; Lucio, 2013). No caso desta pesquisa, o fenômeno investigado são as condições e vivências dos trabalhadores “uberizados” no contexto da uberização do trabalho. A pesquisa foi aplicada entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025, desde o envio das perguntas até o retorno das respostas.

Adquiriu-se, em conjunto, um teor qualitativo, estratégia metodológica que permite explorar interações e percepções em ambientes digitais (Kozinets, 2010). Os participantes foram contactados tanto por Whatsapp, quanto de forma presencial, onde houve uma breve abordagem sobre o tema e realizado o convite para a participação da pesquisa. Foi utilizado um questionário dividido em duas partes: (1) perguntas fechadas para coletar informações sociodemográficas, como idade, gênero e renda, com o objetivo de traçar o perfil dos participantes; e (2) perguntas abertas relacionadas ao tema do trabalho, permitindo respostas mais elaboradas e subjetivas, essenciais para a análise interpretativa e contextual.

A seguir, o quadro 1, apresenta as características dos participantes para facilitar posteriormente, a identificação na análise dos resultados, os nomes foram preservados a fim de manter a integridade dos mesmos.

Quadro 1 Perfil dos participantes da pesquisa

Codinome	Idade	Gênero	Tempo na plataforma	Aplicativos onde trabalha
Entrevistado 1	18 a 24 anos	Feminino	Entre 1 e 2 anos	Oscar
Entrevistado 2	25 a 34 anos	Masculino	Mais de 5 anos	Uber e Bolt
Entrevistado 3	35 a 44 anos	Masculino	Entre 1 e 2 anos	Oscar
Entrevistado 4	35 a 44 anos	Feminino	Entre 2 e 3 anos	Oscar
Entrevistado 5	35 a 44 anos	Masculino	Menos de 1 ano	Uber
Entrevistado 6	35 a 44 anos	Masculino	Entre 2 e 3 anos	Uber, Bolt e Glovo

Fonte: dados da pesquisa, 2025

A escolha por uma abordagem qualitativa fundamenta-se na capacidade desse método de capturar as nuances e complexidades das vivências relatadas, respeitando a subjetividade dos participantes. Utilizar um espaço digital como campo de estudo, mostrou-se especialmente adequado para investigar a realidade de trabalhadores inseridos em contextos “uberizados”, visto que muitos deles utilizam plataformas digitais como meio de trabalho. Foram entrevistados seis participantes (n=6), escolhidos por conveniência devido à acessibilidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A etapa qualitativa desta pesquisa contou com participantes de idade entre 18 e 44 anos, atuantes nas plataformas Uber, Bolt, Glovo e Oscar, com tempos de experiência que variam de menos de um ano até mais de cinco anos. Todos desempenham atividades em ambiente urbano altamente dinâmico e vulnerável, evidenciando as contradições entre a promessa de autonomia e os mecanismos sutis de controle vivenciados no trabalho por aplicativo.

As falas analisadas permitem uma leitura aprofundada da realidade dos trabalhadores plataformizados, revelando não apenas suas condições objetivas, mas também suas percepções, angústias e estratégias de enfrentamento. Essas expressões reforçam o argumento central deste trabalho: o sequestro da subjetividade na era da precarização, que compromete não só o corpo, mas também a consciência e a autonomia dos indivíduos.

4.1 Tempo de trabalho e equilíbrio pessoal

O equilíbrio entre o tempo de trabalho e a vida pessoal emerge como uma das maiores tensões na rotina dos trabalhadores de plataformas digitais. Embora o discurso oficial das empresas prometa flexibilidade e autonomia de gestão do tempo, as práticas reveladas nas respostas dos participantes demonstram que a organização da jornada não está plenamente sob o controle dos trabalhadores. Dos seis entrevistados, cinco (83,3%) relataram que se pudessem trabalhariam menos horas e alegaram dificuldades para organizar o tempo pessoal de forma satisfatória. O entrevistado 2 afirma: “Temos que fazer mais horas para conseguir os rendimentos desejados.” Esta frase revela o deslocamento da responsabilidade de sustento para o próprio trabalhador, que passa a ajustar suas horas não com base em necessidades subjetivas, mas em exigências econômicas crescentes.

Apenas o entrevistado 1 afirmou experimentar um certo equilíbrio entre as horas trabalhadas e o tempo livre, declarando: “O trabalho que eu exerço equilibra com as minhas necessidades, podendo ter tempo de qualidade nos meus dias.” Contudo, esta condição aparece como uma exceção restrita a quem não depende exclusivamente da renda das plataformas, o que sinaliza que a possibilidade de equilíbrio está diretamente relacionada ao grau de dependência financeira da atividade.

Este cenário evidencia a presença intensa do sequestro pela eficácia produtiva, como exposto por Faria e Meneghetti (2007). Nessa forma de captura, não é necessário que o capital

imponha diretamente a ampliação da jornada: o próprio trabalhador, imerso na lógica de resultados, internaliza a necessidade de aumentar as horas de trabalho em função das metas financeiras individuais. O trabalho por aplicativo transforma o tempo pessoal em uma variável subordinada ao rendimento econômico diário, em um processo contínuo de autovigilância e autoajuste da jornada, sem mediação coletiva ou proteção institucional.

4.2 Rotina, descanso e saúde emocional

O impacto subjetivo do trabalho uberizado sobre o descanso e o bem-estar dos trabalhadores é outro elemento recorrente nas respostas. Cerca de 66,7% dos entrevistados relatam que ao final de suas jornadas não possuem energia suficiente para outras atividades pessoais ou sociais. Uma fala expressiva do entrevistado 6 resume: “Naaada, só quero dormir.” Outros reconhecem que em alguns dias ainda conseguem realizar outras tarefas, mas a irregularidade das rotinas intensifica o desgaste: “Alguns dias sim, tenho energia, outros não.” Geralmente, quando o descanso ocorre, ele frequentemente é condicionado a variáveis econômicas e dívidas pessoais, como relata o entrevistado 3 a respeito da pressão de trabalhar mais horas do que gostaria: “Sim, por ter abusado dos gastos no decorrer do mês.” O descanso não é vivenciado como direito, mas como privilégio esporádico, ajustável às flutuações de demanda e aos níveis de endividamento pessoal — uma característica típica do processo de precarização.

A partir desta configuração, percebe-se com nitidez o funcionamento do sequestro pelo envolvimento total. Nesse mecanismo de captura, o trabalhador não é apenas um agente produtivo durante a jornada: sua subjetividade permanece conectada ao trabalho mesmo nas pausas e intervalos. O descanso deixa de ser plenamente restaurador, pois a mente do trabalhador continua ocupada com cálculos financeiros, estratégias de ganho e ansiedade antecipatória diante das incertezas da próxima semana ou mês. Mesmo fora da conexão com o aplicativo, o trabalhador segue mentalmente engajado na lógica do capital, como se a jornada laboral nunca se encerrasse totalmente.

Esse ciclo de hiper disponibilidade emocional contribui para a deterioração da saúde mental e física, ainda que muitos trabalhadores não verbalizem diretamente ou mesmo percebam a gravidade desse esgotamento. A fadiga relatada surge naturalizada, como parte do “normal” do trabalho por aplicativo, o que caracteriza uma anestesia emocional já internalizada, típica do sequestro da subjetividade nas suas formas mais invisíveis.

4.3 Liberdade, controle algorítmico e penalizações

O discurso de autonomia e liberdade de escolha, amplamente utilizado pelas plataformas digitais para atrair trabalhadores, é sistematicamente desmentido pelas próprias experiências relatadas pelos participantes, 66,7% indicaram, em algum grau, restrições concretas à suposta liberdade de definir horários e aceitar ou recusar serviços. A fala “Tenho que estar sempre disponível para trabalhar” do entrevistado 3, evidencia como a autonomia se converte em uma obrigação indireta de disponibilidade integral, especialmente nos horários de maior demanda.

Mesmo quando as plataformas permitem tecnicamente que o trabalhador recuse pedidos, há penalizações diretas ou indiretas pelo não cumprimento dessa lógica de aceitação contínua. O entrevistado 1 afirma: “Se aceitar e cancelar, tenho penalidade.” e o entrevistado 6 ainda complementa: “Depois a app manda menos pedidos.” Essas falas escancaram o funcionamento dos algoritmos enquanto mecanismos disciplinadores, que regulam o acesso aos melhores pedidos com base na obediência silenciosa do trabalhador ao regime de aceitação.

Este controle algorítmico estabelece uma forma híbrida de essencialidade valorizada e sequestro pela colaboração solidária, sendo o último uma nova adaptação do modelo ao sistema, tendo em vista que geralmente é associado ao trabalho em equipe, porém agora observa-se a manifestação também em caráter individual. O trabalhador internaliza a noção de que deve cooperar com o sistema, estar sempre pronto e aceitar o maior número de pedidos para não ser “castigado” com a perda de visibilidade. Ao mesmo tempo, o sistema o faz crer que sua presença contínua é indispensável para o funcionamento da própria plataforma, gerando a ilusão de pertencimento. Essa estrutura de vigilância indireta substitui as formas clássicas de controle hierárquico, introduzindo um modelo de autogerenciamento forçado, onde o próprio trabalhador vigia suas taxas de aceitação e tempo de resposta para manter sua posição no jogo algorítmico.

Este modelo confirma o que Faria e Meneghetti (2007) chamam de captura da subjetividade pela adesão aos mecanismos de controle simbólicos. O controle sobre o trabalhador se dá sem coerção explícita; em vez disso, é mediado pela lógica de risco-recompensa algorítmica e pela internalização das métricas de desempenho como critérios de valor pessoal e profissional.

4.4 Insegurança, suporte e desamparo institucional

A ausência de suporte institucional formal por parte das plataformas é amplamente denunciada pelos entrevistados. Cinco dos seis participantes (83,3%) afirmam não contar com qualquer amparo efetivo da empresa em situações de risco, acidente ou folga. “Não sinto nada seguro, o suporte parece ser falho” e “Não existe suporte para folgas remuneradas” sintetizam o abandono estrutural ao qual estão submetidos. Apenas o entrevistado 4 relatou experiência positiva de resolução de problemas, ainda assim, de forma pontual e não sistêmica.

Este quadro de ausência de proteção demonstra uma das características mais perversas do modelo de trabalho “uberizado”: o deslocamento total da responsabilidade sobre o trabalhador. O risco agora é privatizado para o indivíduo, que deve arcar sozinho com eventuais prejuízos, acidentes, doenças ou necessidades familiares.

Aqui atua fortemente o sequestro pela essencialidade valorizada: a plataforma vende a narrativa de que o trabalhador é um “empreendedor de si mesmo” (Dardot e Laval, 2016), capaz de gerir seu próprio negócio e assumir os riscos do empreendimento. O que poderia ser uma escolha livre de exposição ao risco é, na prática, a única alternativa possível dentro do modelo econômico precarizado, reforçando a assimetria de poder entre trabalhadores e plataformas.

Esse desamparo organizacional afeta não apenas a segurança objetiva dos trabalhadores, mas também seu senso de pertencimento e reconhecimento social, isolando-os em sua jornada individual de vulnerabilidade. Como apontado por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), os trabalhadores “uberizados” estão entregues à própria sorte e expostos a riscos sem qualquer forma de amparo.

4.5 Avaliação e recompensas algorítmicas

O sistema de avaliação implementado pelas plataformas atua como um dos dispositivos mais eficazes de captura da subjetividade. Metade dos participantes (50%) confirmaram que sua performance, acesso a melhores pedidos e volume de trabalho estão diretamente vinculados ao ranqueamento individual gerado por avaliações constantes. O entrevistado 1 descreve bem sua condição em relação a isso: “Tem clientes que recusam seus serviços por conta da avaliação.” e “Quem aceita mais pedidos geralmente recebe trabalhos melhores.”

Ao transformar o desempenho em números publicamente visíveis e acessíveis ao algoritmo, a plataforma cria um sistema de gamificação laboral, em que cada ação do trabalhador alimenta um ciclo de pontuação que determina seu nível de visibilidade e rentabilidade futura. Isso introduz uma lógica de competição horizontal permanente entre trabalhadores, deslocando o conflito para dentro da própria base laboral.

Esse modelo de gestão algorítmica ativa tanto o sequestro pela colaboração solidária, quanto o sequestro da eficácia produtiva. O trabalhador passa a regular seu comportamento, não apenas para garantir seus ganhos, mas também para manter sua posição dentro do sistema de avaliação. Aqui, o julgamento externo do cliente e o algoritmo não apenas controlam a prática, mas moldam a autoestima e a identidade profissional dos indivíduos envolvidos.

Como resultado, o trabalhador internaliza uma visão meritocrática do próprio sofrimento, convencendo-se de que sua estabilidade financeira depende exclusivamente de seu esforço pessoal e capacidade de manter altas taxas de avaliação — ignorando, muitas vezes, a assimetria estrutural que define as condições do jogo algorítmico.

4.6 Estratégias de sobrevivência e impactos sobre o descanso

A instabilidade característica do trabalho por aplicativo exige que os trabalhadores desenvolvam estratégias adaptativas para garantir renda suficiente diante das oscilações de demanda, da ausência de proteção financeira e da total imprevisibilidade da plataforma. Entre as estratégias mais mencionadas estão a localização geográfica em zonas de maior movimento e o ajuste constante de horários de trabalho. Como relatam os entrevistados 6 e 5 respectivamente: “Ficar perto de restaurantes que toca bastante” e “Estar sempre nos horários de pico.” Ao todo, cerca 66,7% relataram adotar práticas específicas de otimização da jornada, buscando minimizar o risco de baixa remuneração.

A gestão do próprio tempo, diferente do que é exposto pelas organizações, deixa de ser uma escolha autônoma e torna-se uma engenharia diária de maximização de oportunidades dentro de um sistema de algoritmos voláteis. Não trabalhar nos horários de maior fluxo, por exemplo, pode significar prejuízo direto e imediato, como explicita o entrevistado 6: “Nos dias sem pedido volto pra casa e tento nos dias posteriores fazer mais.” Aqui, o tempo de descanso não obedece mais a uma regularidade humana, mas ao ritmo de funcionamento da plataforma. Como consequência, mesmo o sono, o lazer ou o convívio familiar passam a ser ajustados sob a lógica de recuperação de receita e compensação de períodos improdutivos.

Essas estratégias adaptativas representam, em sua forma mais refinada, o sequestro da eficácia produtiva. O trabalhador não recebe ordens explícitas sobre como ou quanto trabalhar, mas desenvolve — de maneira quase automática — um comportamento de autogerenciamento disciplinado e altamente eficiente em responder à dinâmica do sistema algorítmico. Toda a sua rotina existencial passa a girar em torno da otimização das oportunidades de ganho.

Curiosamente, a natureza individualizada dessas estratégias também pode reduzir a percepção de coletividade ou de luta por direitos coletivos. Cada trabalhador desenvolve táticas próprias para driblar a precariedade, internalizando a lógica empresarial como se estivesse de fato administrando um "negócio próprio", ainda que completamente submetido à vontade da plataforma. Essa é uma manifestação direta da anestesia subjetiva prevista no sequestro da subjetividade: o sofrimento e o esgotamento deixam de ser lidos como opressão estrutural e passam a ser encarados como parte natural do “empreendedorismo” individual.

Por fim, observa-se que, mesmo diante desse alto nível de precarização emocional e organizacional, os trabalhadores não abandonam essas estratégias, como é possível observar em uma das falas do entrevistado 3 a respeito da variação da remuneração: “Varia bastante, mas não há o que fazer.” Ao passo que é possível perceber que quanto maior a instabilidade, maior a sofisticação adaptativa de suas práticas de trabalho — num ciclo que reforça a manutenção e o aprofundamento do próprio sistema que os oprime.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo investigar e descrever a percepção e os sentimentos dos trabalhadores em relação ao trabalho em plataformas digitais e observar se as práticas categorizadas por Faria e Meneghetti (2007) a respeito do sequestro da subjetividade no âmbito profissional se aplicam no contexto da uberização. Para isto, foram entrevistados seis trabalhadores por aplicativo, atuantes nas empresas Uber, Bolt, Glovo e Oscar, sendo estes brasileiros que residem na cidade do Porto. Além disso, buscou-se identificar como estes trabalhadores se relacionam com o tempo de dedicação ao trabalho, tendo como contraponto o tempo que é dedicado a outras atividades, como lazer e tempo com a família.

Os objetivos específicos da pesquisa foram completamente atendidos, tendo em vista a parte de referencial teórico onde foi realizado uma extensa exposição a respeito dos conceitos de sequestro da subjetividade, precarização e uberização e as discussões a respeito do Work Life Balance. A intenção neste ponto foi demonstrar que os conceitos de sequestro da subjetividade e uberização estão de certa forma interligados, apesar de apresentar características um pouco mais complexas do que as observadas por Faria e Meneghetti (2007), que, em resumo, se dá devido ao modelo de negócios das empresas de plataforma, onde não há de fato um espaço de trabalho e nem sequer posições de chefia diretamente estabelecidas.

Ao confrontar a teoria com as experiências e a vivência dos trabalhadores entrevistados, constatou-se que de fato as demandas por mais equilíbrio entre as atividades laborais e o tempo livre são pertinentes e também fazem parte do interesse dos funcionários de aplicativo. Contudo, esse tema apresentou uma grande contradição pois, ao mesmo tempo que existe esse interesse pelo equilíbrio, também há uma conformidade, e até naturalidade, com a forma que o trabalho é realizado, gerando muitas vezes uma autorresponsabilização pela necessidade de trabalhar por mais horas e sentimentos de culpa e preocupação nos momentos em que deveriam ser dedicados ao descanso.

Em relação às questões levantadas na seção referente ao WLB: Q1) Os trabalhadores por aplicativo, na cidade do Porto, com horários flexíveis, conseguem perceber um equilíbrio entre a demanda de trabalho e as demandas externas a sua profissão? Q2) Como o trabalhador de aplicativo, na cidade do Porto, vê a dedicação de tempo a outras atividades externas ao mundo do trabalho? Foi observado que sim, os entrevistados percebem um certo equilíbrio entre as demandas de trabalho e a vida pessoal, contudo a demanda por mais tempo e melhores remunerações denotam que eles ainda veem possibilidades para diversas melhorias e a

complexidade de acessar a parte subjetiva dos entrevistados, pois, conforme exposto acima, ao mesmo tempo que estes se encontram de acordo com o modelo, também apresentam uma série de queixas em relação às condições estabelecidas, contradições que podem estar indiretamente ligadas às ferramentas de controle criadas pelas empresas e nas diferentes formas de sequestro da subjetividade devidamente explanados ao longo do estudo..

Entre os pontos que podem ser melhorados na pesquisa destaca-se o número restrito de participantes (n=6), o que, embora suficiente para uma investigação qualitativa exploratória, não permite a generalização estatística dos achados. Um universo mais amplo poderia fornecer ainda mais riqueza de informações, diversidade de trajetórias e variações de percepções subjetivas. Uma das limitações apresentadas foi identificação dos tipos de sequestros utilizados pelas empresas e o impacto nos trabalhadores, tendo em vista, de forma geral, o total desconhecimento sobre tal tema e a dificuldade de aceitação de que as próprias ações e decisões tomadas podem ter sido manipuladas por fatores externos, com isso as respostas podem nem sempre abranger a total realidade dos participantes.

Futuramente, seria pertinente ampliar o corpus da pesquisa, incluindo diferentes regiões e realidades socioeconômicas, tendo em vista que cada cidade irá tratar ao seu modo a uberização, bem como realizar estudos longitudinais capazes de capturar a evolução subjetiva dos trabalhadores ao longo do tempo inseridos neste modelo. Além disso, seria enriquecedor incluir a perspectiva dos próprios algoritmos e suas lógicas de funcionamento, com o objetivo de aprofundar a compreensão de como o controle digital molda o comportamento laboral e captura as subjetividades de maneira programada e premeditada.

REFERÊNCIAS

- ALTOÉ, S. M. L. **Fatores explicativos do Work-Life balance de contadores à luz da psicologia positiva**. 2014. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPR_9aab024afa0f5ba1ab355f271135a369>. Acesso em: 29 maio. 2024.
- ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Fatores explicativos de Work-Life Balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem estar na visão de contadores paranaenses. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 1, p. 71, 1 jan. 2018.
- ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. 2018. Master's Thesis. Disponível em: <<https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/85689>>.
- ANDRADE, K.; SCHAFER, J. D.; LUNKES, R. J. O que você faz com o seu tempo? Um estudo sobre work-life-balance. REUNIR: **Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade** v. 9, n. 1, p. 1-11, 2019
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARÃO, C. Liberdade como essência humana: o problema do sujeito no jovem marx. **Revista Ideação**, v. 1, n. 39, p. 167, 29 set. 2019.
- ARAÚJO, M. R. M. DE; MORAIS, K. R. S. DE. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1–13, 30 dez. 2017.
- BIANCHI, S. R.; MACEDO, D. A. DE; PACHECO, A. G. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 10, p. 134–156, 8 fev. 2020.
- BORGES, D. A. H.; CAPPELLE, M. C. A.; CAMPOS, R. C. Empreendedor de si próprio: como a cultura do management contribui para o sequestro da subjetividade. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 2, p. 410–427, 14 out. 2019.
- CONSELHO EUROPEU (2022) - Infographic - Spotlight on digital platform workers in the EU. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digitalplatform-workers/>>
- DA COSTA DIAS, Raquel Alexandra. **Work-Life Blend: Desafios para a Gestão de Recursos Humanos**. 2020. Dissertação de Mestrado. Instituto Politecnico do Porto (Portugal).
- DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes. **Capitalismo de Plataformas e Precarização do Trabalho: um estudo qualitativo sobre os entregadores por aplicações no Distrito de Lisboa**. 2024. PhD Thesis.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DE ALMEIDA, Juliana Freitas Morna Ribeiro. **Trabalhadores de Plataformas Digitais: As Suas Percepções Sobre Trabalho, Bem-estar e Conciliação da Vida Profissional-Pessoal**. 2023. Master's Thesis. Universidade Catolica Portuguesa (Portugal).
- DORO, A. et al. O Sequestro Da Subjetividade E A Despersonalização Do Indivíduo Nos Trabalhadores De Um Banco Comercial. **Congresso Atlas Uruguay**, v. 31, 3 dez. 2017.

- DORO, A. P. G. *et al.* O sequestro da subjetividade nos trabalhadores de um banco público comercial. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 3, 1 set. 2021.
- FARIA, J. H. DE; RAMOS, C. L. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 4, p. 47–74, ago. 2014.
- FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F.K. Sequestro da subjetividade e novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- FARIA, José Henrique. **Economia política do poder**: as práticas do controle nas organizações. Curitiba: Juruá Editora, 4ª tiragem, 2007.
- FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. DE. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, 27 jul. 2018.
- FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape**. BR, 2019, 17.spe: 844-856.
- FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**, IBGE, 2023. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>>.
- GOMES CARDOSO, F.; FONSÊCA SILVA, K. Centralidade e metamorfoses do trabalho no século XXI: precarização das relações de trabalho, consciência de classe e resistência na perspectiva da emancipação. **Lutas Sociais**, v. 24, n. 44, p. 105–118, 6 jan. 2021.
- GONCALVES, R. S. Work-life balance e contabilidade: uma revisão bibliográfica (2012-2021). **Repositorio.ufu.br**, 2022.
- HORST, A. C.; SOBOLL, L. A. P.; CICMANEC, É. Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 9, 30 jun. 2013.
- KOZINETS, R. V. **Netnography**: Doing ethnographic research online. 2. ed. Thousand Oaks: SAGE, 2010.
- LIMA, Renato Mattos. **Entregadores por aplicativos**: uma mochila nas costas e nenhum direito trabalhista nas mãos. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.
- MACHADO, A. M. B. **Work-life balance e a satisfação no trabalho** : o papel moderador da pertença geracional. 2020. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.14/32635>>. Acesso em: 29 maio. 2024.
- MANDL, Irene; BILETTA, Isabella. **Overview of new forms of employment: 2018 update**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.
- MATHIASI, Fernanda Barcellos; PIMENTEL, Thiago Duarte. **Trabalho decente X Trabalho precário**: Conceitos de um mundo neoliberal. UFJF. 02 ago. 2023.

- MORAES, R. B. DE S.; OLIVEIRA, M. A. G. DE; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647–681, 31 dez. 2019.
- NOGUEIRA, M. O.; CARVALHO, S. S. DE. TD 2707 - Trabalho precário e informalidade : desprecariando suas relações conceituais e esquemas analíticos. **Texto para Discussão**, p. 1–74, 10 dez. 2021.
- PEREIRA, G. A. P. R.; COSTA, J. H.; BARBOSA, R. B. Trabalho precarizado e sequestro da subjetividade: um estudo sobre formas de controle da subjetividade de agentes de viagens em Mossoró/RN. **Revista Turismo Estudos e Práticas - RTEP/UERN**, v. 9, n. 2, p. 1–29, 1 jul. 2020.
- RICARDO, José Miguel Ferreira. **Trabalho, Precariedade e Plataformas Digitais Os Estafetas na cidade do Porto**. 2023. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/153386/2/646715.pdf>>.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332–345, jun. 2015.
- SÁ, J. L. A. A influência das políticas de gestão na “captura” da subjetividade dos trabalhadores. **repositorio.undb.edu.br**, 15 jun. 2021.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.
- VICTOR, Maria Inês Rodrigues. **O Equilíbrio Entre o Trabalho e a Vida Privada: A Adequação das Práticas Organizacionais Às Necessidades dos Trabalhadores**. 2009. Master's Thesis. Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Portugal).
- VILLAR, E. G.; WALGER, C. DE S.; RESE, N. "Eu te quero só pra mim" - o processo de sensebreaking e a ruptura reflexiva da identidade como um momentum para o sequestro da subjetividade. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 19, p. 707–737, 19 nov. 2020.