



B1

ISSN: 2595-1661

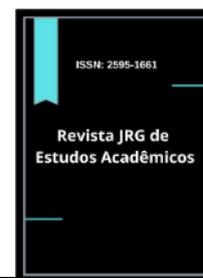
ARTIGO DE REVISÃO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Trabalho e alienação ao longo da história: o papel da redução da jornada e a crítica na série 'Ruptura'

Work and alienation throughout history: the role of the reduction of the journey and criticism in the 'severance' series

DOI: 10.55892/jrg.v7i15.1519

ARK: 57118/JRG.v7i15.1519

Recebido: 30/10/2024 | Aceito: 05/11/2024 | Publicado *on-line*: 05/11/2024

Henrique Alves Alencar¹

<https://orcid.org/0009-0008-3025-7989>

<http://lattes.cnpq.br/5455047732341347>

Faculdade Serra do Carmo, TO, Brasil

E-mail: henriquealencar152@gmail.com

Leonardo Navarro Aquilino²

<https://orcid.org/0000-0003-2436-0986>

<http://lattes.cnpq.br/3756081208086303>

Universidade Católica de Brasília, UCB/DF, Brasil

E-mail: leonavaqui@gmail.com



Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar a alienação no contexto do trabalho na era pós-moderna, abordando a redução da jornada de trabalho como uma possível solução para mitigar seus efeitos. Com base nas teorias de Karl Marx e Michel Foucault, a pesquisa explora a dissociação entre vida pessoal e profissional, destacando o papel das transformações econômicas, como a uberização e a flexibilização, na intensificação da precarização laboral. A série Ruptura é utilizada como metáfora central para ilustrar a fragmentação da identidade dos trabalhadores e a busca por significado no ambiente corporativo contemporâneo. Além disso, são discutidos os impactos sociais, econômicos e filosóficos da redução da jornada de trabalho, com ênfase em suas contribuições para a saúde mental e o bem-estar do trabalhador.

Palavras-chave: alienação; redução da jornada; trabalho; pós-modernidade; burnout; série ruptura

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Serra do Carmo, TO, Brasil.

² Graduado em Direito Centro Universitário de Rio Preto, UNIRP, Brasil, Mestre em Direito, Universidade Católica de Brasília, UCB/DF.

Abstract

This study aims to analyze alienation within the context of work in the post-modern era, focusing on the reduction of working hours as a possible solution to mitigate its effects. Based on the theories of Karl Marx and Michel Foucault, the research explores the dissociation between personal and professional life, highlighting the role of economic transformations such as uberization and labor flexibilization in the intensification of labor precarity. The series Severance serves as a central metaphor, illustrating the fragmentation of workers' identities and the search for meaning in contemporary corporate environments. Moreover, the social, economic, and philosophical impacts of reducing working hours are discussed, emphasizing its contributions to workers' mental health and well-being.

Keywords: *alienation; working hours reduction; work; postmodernity; burnout; severance series*

1. Introdução

Desde a Revolução Industrial, o trabalho tem sido *um eixo central na organização das sociedades contemporâneas*. As relações laborais foram moldadas por um sistema econômico que *privilegia a produtividade em detrimento do bem-estar humano*, culminando no fenômeno da *alienação do trabalhador*, amplamente analisado por Karl Marx. No século XXI, a rápida evolução tecnológica e a *flexibilização extrema das relações de trabalho*, exemplificada pela "uberização" e pela precarização, não apenas criaram novos desafios, mas também *reavivaram antigas formas de exploração*, aprofundando o distanciamento entre o indivíduo e seu trabalho.

Neste contexto, a série *Ruptura* apresenta uma metáfora poderosa da *dissociação entre a vida pessoal e a profissional*, retratando uma empresa onde os trabalhadores têm suas memórias divididas entre o "eu do trabalho" e o "eu pessoal". Essa ficção simboliza, de maneira incisiva, a *alienação exacerbada do sistema capitalista contemporâneo*, onde o controle corporativo atinge níveis mais profundos, invadindo a vida íntima dos trabalhadores e intensificando sua desconexão.

Diante desse panorama, este trabalho busca investigar como a *redução da jornada de trabalho pode ser uma solução viável para mitigar a alienação e o burnout*, fenômenos cada vez mais presentes na era pós-moderna. Ancorado nas *teorias de Karl Marx e Michel Foucault*, aliadas às críticas sociais propostas na série *Ruptura*, este estudo explora a *dissociação entre o "eu" e o trabalho*, bem como a precarização das condições laborais, apontando caminhos para *resgatar a dignidade e o bem-estar no ambiente de trabalho* por meio da redução da jornada.

2. Metodologia

A metodologia adotada neste trabalho é de natureza qualitativa e exploratória, com o objetivo de analisar a alienação do trabalhador ao longo da história e discutir como a redução da jornada de trabalho pode mitigar seus efeitos na era pós-moderna. A pesquisa foi realizada principalmente por meio de revisão bibliográfica, com base em obras teóricas de autores como Karl Marx e Michel Foucault, cujas teorias forneceram o suporte para a compreensão das dinâmicas do trabalho no capitalismo, especialmente no que tange à alienação e ao controle sobre o trabalhador. Além disso, foram consultados artigos acadêmicos contemporâneos que abordam temas como a precarização do trabalho, a uberização e as transformações nas relações laborais na pós-modernidade.

Paralelamente, foi conduzida uma análise documental de propostas legislativas relacionadas à redução da jornada de trabalho, com destaque para o Projeto de Lei 1.105/2023, em tramitação no Brasil, que busca reduzir a carga horária semanal. A inclusão desses documentos possibilitou a correlação entre a teoria marxista e foucaultiana e os debates legislativos atuais, destacando o potencial impacto de tais medidas na redução da alienação dos trabalhadores.

Outro elemento metodológico central foi o estudo de caso da série "Ruptura" (Severance), uma produção audiovisual contemporânea que retrata de maneira simbólica a dissociação entre vida pessoal e profissional no contexto do trabalho corporativo. A série foi utilizada como uma metáfora para ilustrar os conceitos de alienação de Marx e as discussões de Foucault sobre o controle e a vigilância no ambiente de trabalho. Essa abordagem prática permitiu conectar a teoria à cultura popular, facilitando a compreensão dos impactos psicológicos e sociais da alienação.

Por fim, as fontes utilizadas foram selecionadas com base em sua relevância teórica e atualidade, incluindo artigos indexados em bases internacionais e estudos sobre a modernidade líquida e o trabalho digital. Apesar da profundidade teórica alcançada, a ausência de dados empíricos e quantitativos pode ser considerada uma limitação, restringindo a generalização das conclusões. Contudo, o enfoque qualitativo ofereceu uma análise crítica e detalhada das dinâmicas de alienação no trabalho contemporâneo e as propostas de redução da jornada de trabalho.

3. O trabalho no mundo moderno: da revolução industrial à pós-modernidade

3.1 Revolução industrial e alienação operária

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, transformou radicalmente o trabalho humano. A mecanização e a divisão do trabalho, embora promovessem a eficiência, intensificaram a alienação dos trabalhadores. *Karl Marx (2013)* descreveu esse processo como a perda do controle do trabalhador sobre o produto final e sobre o próprio ato de produzir. Os operários passaram a ser meros componentes de um sistema industrial, onde seu papel era apenas cumprir tarefas repetitivas e desconectadas do resultado total do trabalho.

Os trabalhadores enfrentavam jornadas de até 14 horas diárias, seis dias por semana, em condições perigosas, com pouca ou nenhuma regulamentação estatal. Mulheres e crianças compunham parte significativa da força de trabalho, embora as limitações legais da época impedissem o trabalho infantil por longos períodos ininterruptos, devido às dificuldades econômicas pessoas de várias idades eram sujeitas a condições extremas. Como Marx (2013) aponta:

Sempre que a legislação fabril reduz a jornada de trabalho infantil para 6 horas em setores da indústria previamente não afetados, os fabricantes lamentam que alguns pais retirarão seus filhos desses locais regulamentados para vendê-los em áreas onde ainda prevalece a exploração desenfreada, permitindo que crianças menores de 13 anos trabalhem como adultos e sejam comercializadas a um valor mais elevado. (Marx, 2013, p. 578)

A mecanização, ao contrário do que se esperava, não reduziu a demanda por mão de obra; pelo contrário, aumentou a necessidade de trabalhadores nas fábricas. Marx afirma que o capitalismo nunca considera uma forma de produção como definitiva, sempre exigindo mais trabalho e exploração para maximizar os lucros (Marx, 2013, p. 480). As condições de trabalho tornaram-se insustentáveis, e o distanciamento entre o trabalhador e o produto de seu labor era não apenas físico, mas também psicológico, intensificando a alienação. O foco no crescimento capitalista

obscrecia a visão dos industriais, enquanto a busca por expansão econômica e consumo exacerbava a exploração da mão de obra, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, com o objetivo de reduzir custos e maximizar lucros, como aponta *Leonard (2011)*.

Essa alienação e exploração acabaram gerando grandes revoltas, as primeiras organizações e movimentos operários surgiram no início do século XIX, reivindicando melhores condições de trabalho, sendo a redução da jornada uma das principais bandeiras. A repressão por parte dos empregadores e do Estado era forte, mas as mobilizações por meio de sindicatos e greves começaram a conquistar vitórias importantes, como a *Lei das Dez Horas* no Reino Unido, em 1847.

A Lei das 10 Horas, por tanto tempo almejada, foi aprovada pelo Parlamento. A nova lei fabril de 8 de junho de 1847 determinou que, a partir de 1º de julho de 1847, haveria uma redução preliminar da jornada de trabalho dos “jovens” (de 13 a 18 anos) e de todas as trabalhadoras para 11 horas, e que, em 1º de maio de 1848, entraria em vigor a limitação definitiva em 10 horas. (Marx, 2013, p. 444)

Essa vitória histórica aliviou a carga dos trabalhadores e inspirou movimentos semelhantes em outros países, porém não eliminou a alienação operária. Robert Owen, conhecido como o pai das fábricas e armazéns cooperativos, foi um dos primeiros a implementar a jornada de 8 horas em suas fábricas no início do século XIX. Owen defendia que os trabalhadores deveriam ter 8 horas de trabalho, 8 horas de descanso e 8 horas de lazer, uma proposta revolucionária para a época, com uma visão mais humanista.

A segunda metade do século XIX trouxe novas conquistas para os trabalhadores, com destaque para a *greve geral de 1886, em Chicago*, conhecida como o “*Dia de Maio*”. Esse movimento foi um marco na luta pela jornada de 8 horas, culminando na *Revolta de Haymarket*. O episódio, apesar de trágico, simbolizou a resistência operária e resultou na criação do *Dia Internacional dos Trabalhadores*, celebrado até hoje. Conforme descreve Fontana (2015, p. 14), aquele dia foi uma verdadeira celebração, “*na qual os grevistas passearam com suas mulheres e filhos pelas ensolaradas e ruidosas ruas do centro*”. Posteriormente, a *Lei Adamson*, de 1916, nos EUA, estabeleceu a jornada de 8 horas para os trabalhadores ferroviários, servindo de precedente para outros setores e influenciando positivamente tanto a qualidade de vida quanto a produtividade dos trabalhadores, aspectos já amplamente questionados por Marx.

No início do século XX, o modelo fordista revolucionou a organização do trabalho com a introdução da *linha de montagem e da produção em massa*. *Henry Ford*, de forma visionária, implementou uma inovação técnica em suas fábricas: as *esteiras rolantes*, que permitiam que o trabalho chegasse às mãos dos operários sem grande esforço, resultando em elevados ganhos de produção. No entanto, essa mecanização intensiva acentuou a alienação dos trabalhadores. A especialização das tarefas, com cada operário desempenhando funções repetitivas e desconectadas do produto final, criou um ambiente de trabalho monótono e alienante. Embora Ford tenha aumentado os salários de seus trabalhadores para reduzir a alta rotatividade, essa medida não resolveu o problema da alienação já instaurado.

Gramsci (1976, p. 405) explica que isso representava um “fenômeno derivado de uma necessidade objetiva da indústria moderna altamente desenvolvida”, resultante da resistência da classe trabalhadora. Ele também questionou se o aumento dos salários realmente trazia melhorias nas condições dos trabalhadores ou

se era apenas uma estratégia para manter a produtividade elevada e controlar a força de trabalho. Gramsci aponta que “o salário pago pela Ford é alto apenas em relação à média dos salários americanos, ou é alto como preço da força de trabalho que o empregado da Ford consome na produção utilizando os métodos da empresa?” (1976, p. 405).

O Fordismo criou um novo estilo de vida, condicionando o trabalhador a um papel rígido e repetitivo, além de promover uma cultura de consumo alienante, em que bens como casa e carro se tornaram objetos de desejo. Ford também fiscalizava a vida dos operários fora da fábrica e, através do “evangelho fordista”, incentivava-os a consumir os produtos que ajudavam a produzir, gerando uma falsa sensação de participação no sistema, sem que tivessem controle real sobre o processo de trabalho.

Mais tarde, o *Toyotismo* surgiu como resposta às limitações do Fordismo, introduzindo flexibilidade na produção e uma nova forma de gestão. Esse modelo japonês, que ganhou força após a Segunda Guerra Mundial, ajustava a produção às demandas do mercado, otimizando processos. Seus quatro princípios logo se expandiram por diversas indústrias: o *just-in-time*, que produzia na quantidade exata e no momento certo, minimizando estoques; a *representação sindical por empresa*, integrada à gestão; o *emprego vitalício*, onde o trabalhador era contratado para um cargo específico, mas sem tarefas predeterminadas; e o *sistema de relações interempresas*, onde grandes corporações subcontratavam PMEs (Pequenas e Médias Empresas), garantindo flexibilidade.

Embora tenha oferecido maior dinamismo à produção, o Toyotismo, levou as empresas capitalistas a adotarem características desse modelo japonês como solução para as frequentes quedas na produção industrial (Ribeiro, 2015). O foco estava na entrega de resultados, independentemente do tratamento dispensado aos trabalhadores. Essa abordagem resultou em novas formas de pressão, com monitoramento constante e imposição de metas rigorosas, criando métodos ainda mais alienadores. A busca incessante por produtividade, impulsionada pelas ideias de Taylor, desumaniza o trabalho e impacta negativamente a saúde mental e a qualidade de vida das pessoas, gerando uma sociedade marcada pelo estresse e pela ansiedade, conforme aponta Ribeiro (2015):

Tal condição a que é submetido o trabalhador evidencia o limite da relação de cálculo que se estabelece entre tempo e movimento, proposta por Taylor em 1911. O que acontece é que o condicionamento do corpo e da vida no mundo do trabalho mediado por uma racionalidade irracional extrapola, enquanto hábito, para o mundo cotidiano da vida e, então, as pessoas se veem em um mundo onde a velocidade é praticamente um valor. Isso condiciona a relação da humanidade com o trabalho, mas também com a família, com os amigos, com o amor e na mesma proporção que o disciplinamento do corpo e da alma se torna mais severo mais se constrói uma sociedade doente, cheia de síndromes do pânico, da bipolaridade, do stress, da hiperatividade, da depressão e assim por diante. Apenas para frisar que o cálculo do tempo proposto por Taylor extrapola para o mundo da vida e traz consigo suas consequências (Ribeiro, 2015).

Em suma, a Revolução Industrial deu início a um longo processo de alienação operária, que se intensificou com o Fordismo e o Toyotismo. Apesar das conquistas operárias, como a redução da jornada de trabalho, a alienação continuou a ser uma característica central do capitalismo industrial. Os modelos de produção do século XX apresentaram novos desafios aos trabalhadores, evidenciando que a busca por condições de trabalho dignas e equilibradas ainda enfrenta grandes obstáculos.

3.2 A teoria de Marx sobre alienação e o capitalismo

Karl Marx, filósofo e economista do século XIX, desenvolveu o conceito de alienação para analisar como o trabalhador é separado dos frutos de seu próprio trabalho dentro do sistema capitalista, especialmente após a Revolução Industrial. Marx observou que o trabalhador não possui controle sobre o produto que fabrica, nem sobre o processo de produção, sendo forçado a vender sua força de trabalho como uma mercadoria, o que gera um distanciamento cada vez maior entre o trabalhador e sua essência humana. Um dos fatos que sempre intrigou Marx foi o porquê de o crescimento de riquezas não beneficiar o trabalhador, nem mesmo ao ponto de conquistar o mínimo para a subsistência e atender suas necessidades básicas. Com base nisso Marx estabelece a princípio que:

Principiamos com os pressupostos da economia política. Aceitamos a sua terminologia e as suas leis. Pressupusemos a propriedade privada, a separação do trabalho, capital e terra, como também dos salários, lucro de capital e renda, e ainda a divisão do trabalho, a concorrência, o conceito de valor de troca etc. A partir da própria economia política, com as suas próprias palavras, mostramos que o trabalhador desce até ao nível de mercadoria, e de miserabilíssima mercadoria; que a miséria do trabalhador aumenta com o poder e o volume da sua produção (Marx, 1983, P. 157).

Verificado que, no contexto da economia política, o trabalhador é transformado em uma simples mercadoria, é necessário explicar o impacto desse fato sobre a relação entre o trabalho, o trabalhador e o resultado de seu trabalho. Nesse cenário, o produto do trabalho se apresenta ao trabalhador como algo estranho e alheio, exercendo poder sobre ele. O processo de objetivação do trabalho, que deveria representar a realização das capacidades do trabalhador, acaba se tornando uma forma de alienação. Assim, ao ver seu trabalho materializado em um objeto físico, o trabalhador não o reconhece como seu, sendo forçado a se distanciar de sua própria criação e a submeter-se à servidão, enquanto o capitalista se apropria do fruto de seu esforço. Conforme Marx aponta, *“a miséria do trabalhador aumenta com o poder e o volume da sua produção”* (Marx, 1983, p. 157).

O problema real se apresenta quando, com o aumento exponencial da alienação, o trabalhador, ao se dedicar mais ao seu trabalho, passa a satisfazer unicamente o capital. Nesse contexto, quanto mais ele produz, mais pobre e submisso se torna, pois sua vida se transfere cada vez mais para os objetos que cria. A alienação do trabalhador em relação ao seu produto implica que o trabalho se converte em um objeto, que adquire uma existência externa e se torna independente. Esse objeto, então, passa a existir de forma estranha ao trabalhador, adquirindo um poder autônomo que se opõe a ele. A vitalidade que o trabalhador imprimiu ao objeto se transforma, assim, em uma força hostil e antagônica (Marx, 1964, p. 160).

A alienação, segundo Marx, não afeta apenas o trabalhador economicamente, mas também impacta profundamente sua vida e essência humana, pois distorce a relação natural entre trabalho e trabalhador. O que deveria ser um elemento essencial para o desenvolvimento humano, promovendo a realização pessoal, transforma-se em um fardo opressor. O trabalhador passa a se sentir livre apenas ao realizar funções básicas, como comer, dormir e procriar, semelhantes às realizadas por qualquer animal. Essas atividades, que deveriam ser apenas parte de sua vida, tornam-se seu único alívio. Assim, o trabalho, que deveria distingui-lo e tirá-lo dessa condição, acaba por reduzi-lo novamente à condição de um ser irracional, criando um ciclo vicioso de desumanização.

[...] uma vez que o trabalho alienado 1) aliena a natureza do homem, 2) aliena o homem de si mesmo, a sua função ativa, a sua atividade vital, aliena igualmente o homem a respeito da espécie; transforma a vida genérica em meio de vida individual.

[...]

De fato, o trabalho, a atividade vital, a vida produtiva, aparece agora ao homem como o único meio de satisfação de uma necessidade, a de manter a existência física. A vida produtiva, porém, é a vida genérica. É a vida criando vida. No tipo de atividade vital reside todo o caráter de uma espécie, o seu caráter genérico; e a atividade livre, consciente, constitui o caráter genérico do homem. A vida revela-se simplesmente como meio de vida (Marx, 1964, P. 164).

Entre as diversas formas de combater a alienação, a redução da jornada de trabalho foi um dos grandes pilares para Marx, o que se alinha diretamente à história e às lutas dos movimentos trabalhistas ao longo dos séculos. Historicamente, a busca por jornadas mais curtas representou a tentativa de conquistar melhores condições de vida, e esse objetivo também se relaciona com a diminuição da alienação. Para Marx, a longa jornada de trabalho imposta pelo capitalismo intensifica a alienação, pois força o trabalhador a vender sua força de trabalho por muitas horas, transformando-o em uma mercadoria.

Se o aumento do salário implica apenas aumento do trabalho, então o trabalhador é, e continua sendo, escravo, e o capitalista nada mais faz do que lhe roubar ainda mais tempo de trabalho, forçando-o a consumir mais rapidamente sua força de trabalho. (Marx, 1844, P. 31)

A redução da jornada de trabalho, permitindo que os trabalhadores se reconectem com suas atividades criativas e com a vida fora do ambiente laboral, apesar de não sanar de vez, é um passo crucial para atenuar a alienação tão presente no sistema capitalista. No entanto, essa conquista não se dará sem luta. A superação da opressão e a construção de um modelo que valorize a essência humana exigem a ação consciente e organizada da classe trabalhadora. Como afirma Marx:

O comunismo como supressão positiva da propriedade privada enquanto auto-estranhamento do homem, e por isso como apropriação real da essência humana pelo homem e para o homem; por essa razão, como retorno total do homem para si mesmo enquanto homem social, isto é, humano - retorno consciente e que se operou dentro de toda a riqueza do desenvolvimento anterior. Esse comunismo, como naturalismo completo, = humanismo, e como humanismo completo, = naturalismo; ele é a verdadeira solução do conflito entre o homem e a natureza, e entre o homem e o homem, a verdadeira solução da luta entre existência e essência, entre objetificação e autoafirmação, entre liberdade e necessidade, entre indivíduo e gênero. Ele é a solução do enigma da história e se sabe como essa solução. (Marx, 1844, p. 111).

A transformação das relações de produção, com a supressão da propriedade privada e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, é a chave para a superação completa do trabalho alienado e a construção de um futuro em que o ser humano seja o centro do processo produtivo. Contudo, a redução da jornada de trabalho, embora não seja a solução definitiva para a alienação, representa um passo crucial nessa direção. Ao conquistar mais tempo para si, o trabalhador pode se reconectar com sua criatividade e vida social, recuperando parte de sua autonomia e

dignidade, mesmo que a superação total da alienação só seja possível com a transformação radical do sistema capitalista.

3.3 Precarização do trabalho e uberização na sociedade pós-moderna

Após as décadas de 1960 e 1970, com as constantes mudanças nas relações humanas nos âmbitos social, cultural e econômico, surge um novo objeto de estudo que visava compreender essas mudanças abruptas. A Modernidade Líquida idealizada pelo sociólogo Zygmunt Bauman, nasce para descrever como a sociedade estava saindo de uma solidez social presente na época moderna (1453-1789), dando lugar cada vez mais à liquidez oriunda de um sistema que se impregnava cada vez mais nas pessoas, gerando conexões cada vez mais fluidas, instáveis e desengajadas, marcadas por incertezas e inseguranças. A percepção de tempo e espaço se torna escassa, com o individualismo predominando à medida que as pessoas buscam unicamente suas próprias experiências. *Bauman (2001)* destaca que:

Os poderes que liquefazem passaram do “sistema” para a “sociedade”, da “política” para as “políticas da vida” — ou desceram do nível “macro” para o nível “micro” do convívio social.

[...]

Chegou a vez da liquefação dos padrões de dependência e interação. Eles são agora maleáveis a um ponto que as gerações passadas não experimentaram e nem poderiam imaginar; (Bauman, 2001, p.12)

Na modernidade líquida, quando o assunto é a mão de obra trabalhadora, emergem como características fortes *a flexibilidade, a precariedade, a despersonalização do trabalho e o impacto na identidade do trabalhador*. A flexibilidade traz consigo a obrigação de se adaptar rapidamente às possíveis mudanças e novas demandas do mercado, com empregos temporários, contratos com prazo fixo e demissões sem qualquer aviso prévio. O trabalhador que vivenciava uma estabilidade, com a garantia de que seu emprego, salário e direitos seriam inabaláveis, acaba experimentando uma insegurança onde tudo pode se tornar incerto, e cabe a ele viver sob a constante pressão de ter que se adaptar a essas mudanças para não perder aquilo que sempre lhe garantiu o sustento. *Bauman (2001)* observa que:

“Flexibilidade” é a palavra do dia. Ela anuncia empregos sem segurança, compromissos ou direitos, que oferecem apenas contratos a prazo fixo ou renováveis, demissão sem aviso prévio e nenhum direito à compensação. Ninguém pode, portanto, sentir-se insubstituível — nem os já demitidos nem os que ambicionam o emprego de demitir os outros. Mesmo a posição mais privilegiada pode acabar sendo apenas temporária e “até disposição em contrário”. (Bauman, 2001, p.151)

Somada a essa flexibilidade, a *precariedade* está intimamente ligada, com trabalhadores enfrentando condições de trabalho inseguras e vulneráveis. Bauman destaca que essa instabilidade gerou um aumento estrutural do desemprego, até mesmo em países antes considerados prósperos. Os *“empregos seguros em empresas seguras parecem parte da nostalgia dos avós”* (Bauman, 2001). Essa precariedade está diretamente conectada à *despersonalização do trabalho*, onde os trabalhadores são vistos como recursos substituíveis, levando ao desinteresse e à falta de engajamento com suas funções levando a uma postura acrítica, como explica

Bauman (2001). Essa dinâmica impacta diretamente a construção da identidade do trabalhador, que passa a se sentir desorientado, sem um propósito claro.

Essas características da modernidade líquida se manifestam de forma evidente no *trabalho uberizado e na pejetização*, fenômenos crescentes no contexto contemporâneo. Essa é uma realidade alarmante, porém evidente, impulsionada pelo avanço das plataformas digitais como *Uber, iFood e 99*. Essas plataformas oferecem promessas de ganho rápido e autonomia como "seu próprio patrão", mas, na verdade, o trabalhador está se submetendo a um sistema precário, desprovido de qualquer proteção legal.

A uberização representa uma transformação completa do conceito de trabalho, em que os trabalhadores são chamados a realizar tarefas de forma intermitente, sem garantia de direitos trabalhistas e com a necessidade de estarem disponíveis integralmente para atender à demanda. *Ricardo Antunes (2018)* critica veementemente essa realidade, argumentando que ela não passa de uma precarização disfarçada de uma autonomia inexistente, gerando nos trabalhadores uma "escravidão digital", a ponto de não haver uma divisão clara entre a vida no trabalho e a vida fora dele.

Movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um *leitmotiv* do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital (...). (Antunes, 2018, p.42-43)

Guy Standing (2013) complementa ao descrever o "precariado" como uma nova classe trabalhadora, caracterizada pela insegurança e pela ausência de vínculos duradouros, refletindo diretamente a fluidez da modernidade líquida, conforme descrito por Bauman. Além disso, a pejetização emerge como uma prática que transforma trabalhadores com rotinas laborais comuns em pessoas jurídicas (PJs), permitindo que as empresas evitem o pagamento de direitos trabalhistas, burlando as legislações. Ao se tornarem PJs, os trabalhadores perdem direitos como férias, 13º salário e outros benefícios, sendo responsabilizados por suas próprias despesas e riscos, mesmo desempenhando funções típicas de um trabalhador assalariado. No Reino Unido, Antunes (2018) descreve essa modalidade como "*zero hour contract*" (contrato de zero hora), caracterizada pela falta de previsibilidade de horas e ausência de garantias. No Brasil, essa prática é vista como uma forma de ocultar o status de assalariamento, criando a ilusão de autonomia enquanto mantém a subordinação às ordens das empresas.

A chamada "flexibilidade", frequentemente apresentada como uma vantagem para os trabalhadores, revela-se como uma armadilha. Em vez de garantir autonomia, ela cria um cenário onde o trabalhador precisa estar disponível a qualquer momento, sem as garantias de um emprego formal. *Nick Srnicek (2018)* observa que as plataformas digitais, como *Uber e iFood*, otimizam suas operações em tempo real, ajustando preços e serviços conforme a demanda, o que transforma o trabalhador em uma peça substituível e descartável.

A precarização, contudo, não se limita aos aplicativos. Também está presente nas grandes indústrias, por meio da pejetização forçada e ilusória, que impõe uma pressão constante sobre os trabalhadores para atender a demandas variáveis e, muitas vezes, imprevisíveis. Isso não só afeta diretamente os trabalhadores, como

também impacta negativamente as empresas que atuam dentro da legalidade, gerando uma concorrência desleal. Como aponta *Barbosa e Orbem (2015)*:

Pode-se dizer, então, que a “pejotização”, usada para mascarar a relação de emprego, acarreta a precarização de direitos trabalhistas, pois não há o reconhecimento destes, o que faz como que o trabalhador seja excluído de qualquer proteção trabalhista, inclusive da relativa ao meio ambiente de trabalho sadio; interfere na construção da identidade social do trabalhador; fragiliza a seguridade social [...] e provoca a concorrência desleal com as empresas que atuam na legalidade e que assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica (Barbosa; Orbem, 2015, p. 856)

A precarização do trabalho não é um fenômeno restrito a determinados setores ou países, mas faz parte de uma lógica global de desregulamentação e desmantelamento dos direitos, que se intensificou desde os movimentos revolucionários oriundos da época moderna, afetando diretamente a formação de uma identidade profissional sólida. *Stading (2013)* argumenta que essa precarização resulta em um estado mental nebuloso e confuso para o trabalhador. Além disso, *Bauman (2001)* destaca que a fragilidade dos vínculos duradouros e a instabilidade do mercado de trabalho dificultam o desenvolvimento de um senso de pertencimento e propósito por parte do indivíduo em seu ambiente laboral. A alta rotatividade e a indefinição de papéis colocam o trabalhador em uma posição de desorientação e perda de identidade, impossibilitando-o de vislumbrar um futuro estável. Dessa forma, o trabalhador se torna cada vez mais um número, uma mercadoria substituível, em vez de um indivíduo com direitos e dignidade.

4. A ruptura do eu: o trabalho como alienante

4.1 Análise da série: a alienação e o controle corporativo em 'Ruptura'

A série *Ruptura (Severance)* apresenta uma visão distópica e impactante da alienação no trabalho, explorando o conceito de dissociação total entre a vida pessoal e a vida profissional. Situada em um futuro próximo, a série segue os funcionários da Lumon Industries, uma corporação que utiliza um procedimento cirúrgico para separar as memórias de seus trabalhadores em duas esferas completamente distintas: uma dedicada ao trabalho e outra à vida pessoal. Essa separação radical impede que os "eus" do trabalho e da vida pessoal compartilhem qualquer lembrança ou experiência, servindo como uma metáfora poderosa para a alienação do trabalhador no sistema capitalista. Ao retratar essa dissociação extrema, *Ruptura* ilustra os perigos de uma cultura corporativa que busca o controle absoluto sobre seus funcionários, alienando-os de suas próprias identidades e humanidades.

No primeiro episódio, somos apresentados à *Lumon Industries* principalmente através dos personagens *Mark e Helly*. Helly desperta de forma confusa em um ambiente que é identificado pelos outros, como Mark, já familiarizados com o local, como o ambiente de trabalho. De acordo com as perguntas feitas por Mark em uma abordagem inicial, Helly percebe que sua existência naquele local está completamente desconectada de qualquer outra parte de sua vida. Ao longo desse primeiro episódio, o enredo revela a profundidade da discussão sobre alienação, evidenciada pela dissociação entre as vidas pessoais e profissionais dos personagens. Por meio de Helly, conhecemos o “procedimento de ruptura”, um processo cirúrgico que separa as memórias entre a vida profissional e pessoal, descrito por ela mesma como “irreversível” e “abrangente”. Esse procedimento afeta

diretamente a identidade dos personagens, que desconhecem a si mesmos como seres humanos plenos e integrais, como evidenciado pelo diálogo da própria Helly:

Meu nome é Hally R. Estou fazendo esse vídeo umas duas horas antes de mostrarem ele para mim. De livre e espontânea vontade, optei por me submeter ao procedimento coloquialmente conhecido como ruptura. E dou consentimento para que minhas cronologias perceptivas sejam divididas cirurgicamente, separando minhas memórias entre minha vida profissional e minha vida pessoal. Estou ciente que doravante, meu acesso às minhas memórias será espacialmente ordenado. E não poderei acessar as lembranças externas enquanto estiver no porão no andar de ruptura da Lumon. Nem reterei memórias do trabalho quando subir. Estou ciente de que esta alteração é abrangente e irreversível. Faço essas declarações livremente. (Ruptura, 2022, temp.1, ep. 01, min. 31’).

Karl Marx (1964) descrevia a alienação como o processo pelo qual o trabalhador se torna alheio ao produto de seu trabalho e, por extensão, a si mesmo. Essa teoria é aplicada diretamente na série Ruptura quando observamos a fragmentação dos "eus" dos personagens Mark e Helly, tanto dentro quanto fora do trabalho, onde eles vivem duas vidas separadas, sem possibilidade de integração entre elas. Na série, isso é evidenciado de diversas formas. Por volta do minuto 21, um diálogo impactante entre Mark e Helly reflete a sensação da personagem de ser tratada como uma mercadoria pela empresa, *uma metáfora clara para a alienação no trabalho*:

Helly: "Eu sou um gado?"
Mark: "O que foi que disse?"
Helly: "Você me criou para virar comida e é por isso que eu não tenho lembranças?"
Mark: "Você acha que nós criamos um ser humano? Demos consciência, fizemos suas unhas..."
Helly: "Eu não sei, eu não sei, eu não conheço você."
Mark: "Não, você não é gado."
Helly: "Então qual é o meu nome?"
Mark: "É Helly, seu nome é Helly, Helly R."
(Ruptura, 2022, temp. 1, ep. 01, min. 21'36").

A fragmentação da identidade é uma das consequências mais devastadoras da alienação retratada em Ruptura. Para Helly e Mark, a separação entre os "eus" do trabalho e da vida pessoal cria uma existência dividida e incompleta, onde nenhum dos dois lados pode reivindicar uma identidade plena. Essa dissociação impede que os personagens desenvolvam uma compreensão integrada de quem são, o que Marx identificaria como a alienação máxima: o trabalhador torna-se um estranho para si mesmo, incapaz de reconhecer o produto de seu trabalho como parte de sua própria vida e essência. Ao explorar essa fragmentação, Ruptura não apenas reflete a alienação tradicional descrita por Marx, mas também antecipa as discussões sobre controle e poder que Michel Foucault desenvolveria, onde o corpo e a mente do trabalhador são inteiramente subjugados ao regime corporativo.

O conceito de "biopoder" de Foucault é claramente exemplificado na Lumon Industries, onde a empresa não apenas controla o ambiente de trabalho, mas também as condições de vida de seus funcionários através do procedimento de ruptura. O biopoder, que se refere ao controle exercido sobre os corpos e mentes das populações para otimizar sua utilidade, é uma ferramenta central na forma como a Lumon administra seus empregados, transformando-os em "corpos dóceis" que

cumprem perfeitamente as necessidades da corporação. A sala de descanso, onde Helly é forçada a repetir frases de arrependimento até a exaustão, é uma manifestação física desse controle, onde a disciplina é internalizada até que os trabalhadores conformem-se completamente aos desejos da empresa.

Além disso, a série faz constantemente uma crítica indireta ao sistema de controle corporativo vivenciado por funcionários de grandes empresas no cenário mundial do século XXI, onde a cultura corporativa frequentemente dissolve as fronteiras entre vida pessoal e profissional, promovendo um ambiente de trabalho que exige submissão total ao sistema. Um exemplo claro disso está no episódio 2 da série, durante a festa de boas-vindas para Helly, intitulada "festa de wafflers". Nesse momento, os funcionários começam a se apresentar e tentar falar sobre si mesmos e suas características, mas não conseguem lembrar de nada além da empresa, de suas funções e dos protocolos. Tudo o que fazem ou fizeram está relacionado à organização, e a empresa é vista como "tudo para eles". Mark até tenta se lembrar de algo sobre si mesmo, mas não consegue evocar nada além de um dos protocolos da empresa que ele quebrou, sentindo-se profundamente culpado por isso. Em suma, tudo gira em torno da empresa, demonstrando como a identidade dos trabalhadores é moldada exclusivamente pela organização, criando um ciclo contínuo de alienação e despersonalização.

Os personagens enfrentam conflitos internos constantemente. Helly, por exemplo, tenta sair daquele ambiente, mas descobre que sua vontade de se libertar é constantemente frustrada pelo sistema da Lumon. Em outro momento, quando ela retorna do seu "eu exterior" para o trabalho, ao conversar com Mark, ela pergunta se o fim de semana já terminou, pois a sensação é de que nunca tenha saído daquele lugar. Mark responde que é segunda-feira e justifica que, estar ali, faz com que fins de semana, noites, tudo pareça exatamente a mesma coisa, como se nunca tivessem saído. Helly, então, rebate perguntando se a vida deles "*Não são nada?*", Mark diz que ela vai se acostumar, explicando que nem sequer podem dormir, e sugere que ela se esforce para se sentir "feliz" e "revigorada", como forma de não se sentir tão tensa e produzir mais no trabalho.

Os episódios posteriores de Ruptura (2022) aprofundam a discussão sobre a alienação ao explorar as tentativas de Helly de escapar da Lumon e o despertar gradual de Mark para as verdadeiras intenções da empresa. Helly, ao tentar desesperadamente se desvincular, enfrenta um sistema de punição e controle psicológico na sala de descanso, onde é forçada a repetir frases de arrependimento até a exaustão. Esse ambiente opressor reflete a repressão que a Lumon exerce sobre seus funcionários, moldando suas identidades para servir aos interesses corporativos. Paralelamente, Mark começa a questionar sua própria identidade ao descobrir que sua conselheira de bem-estar, Sra. Casey, é na verdade sua esposa falecida, Gemma. Essa revelação trágica destaca como o procedimento de ruptura destrói laços humanos essenciais, transformando os trabalhadores em peças de uma engrenagem corporativa sem consciência de sua própria humanidade.

Além disso, a série expande a crítica ao controle corporativo ao revelar que a Lumon possui a capacidade de "acordar" seus trabalhadores fora do horário de trabalho, ilustrando uma invasão extrema da privacidade e a completa dissolução das barreiras entre vida pessoal e profissional. Essa situação reflete o que acontece nas empresas contemporâneas, especialmente nas Big Techs, onde as exigências de disponibilidade constante e a cultura do "trabalho como estilo de vida" alienam ainda mais os trabalhadores de suas próprias vidas e identidades.

4.2 A alienação no trabalho contemporâneo segundo as teorias de Marx e Foucault

Karl Marx, em sua obra "*O Capital*", faz uma crítica profunda ao sistema capitalista e à forma como ele explora o trabalho. Marx desenvolve a *teoria do valor-trabalho*, na qual afirma que o valor de qualquer mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para produzi-la. Segundo ele, "*como valores, todas as mercadorias são apenas medidas determinadas de tempo de trabalho cristalizado*" (Marx, 1964). No entanto, Marx observa que, no capitalismo, os trabalhadores são explorados, produzindo mais valor do que recebem em salários. Essa dinâmica pode ser comparada ao modelo atual de plataformas digitais (como Uber, 99 e iFood), onde os trabalhadores muitas vezes são prejudicados pela falta de proteção e remuneração justa, enquanto os proprietários das plataformas lucram significativamente com o trabalho alheio.

Marx também descreve o fenômeno da alienação no trabalho capitalista. O trabalhador perde o controle sobre o que produz; o produto do trabalho se torna propriedade do capitalista, e não do trabalhador. Como resultado, o trabalhador se vê estrangeiro ao seu próprio trabalho, alienado tanto do produto quanto do processo de produção. Segundo Marx (1964), essa alienação é imposta por um sistema que prioriza o lucro acima de tudo, criando relações sociais desiguais e exploradoras. Isso se reflete em muitos contextos contemporâneos, onde os trabalhadores são tratados como simples instrumentos de produção, sem consideração por sua *humanidade e dignidade*. Esse cenário se assemelha aos modelos atuais de produção em massa, onde os trabalhadores realizam tarefas repetitivas, gerando lucros para grandes corporações, mas recebendo apenas salários-mínimos, muitas vezes insuficientes para garantir seu sustento.

Essa alienação pode ser claramente vista no contexto da série Ruptura, onde os trabalhadores da Lumon Industries, ao terem suas memórias divididas entre vida pessoal e profissional, perdem totalmente o controle sobre suas próprias identidades. O procedimento de "ruptura" que separa as memórias dos funcionários em duas esferas é uma metáfora extrema da alienação descrita por Marx. Personagens como Helly e Mark perdem completamente o controle sobre o produto de seu trabalho e sobre si mesmos, tornando-se estranhos à sua própria vida. Essa fragmentação da identidade reflete a alienação máxima, onde o trabalhador é reduzido a uma mera engrenagem do sistema capitalista, incapaz de se relacionar com o trabalho que realiza.

A crítica de Marx encontra eco na obra de Michel Foucault, especialmente em "*Vigiar e Punir*", onde Foucault amplia a noção de alienação ao discutir as *relações de poder* que permeiam a sociedade, incluindo o ambiente de trabalho. Para Foucault, a disciplina não se limita à exploração econômica, mas se manifesta em mecanismos de vigilância, normalização e punição que moldam o comportamento dos trabalhadores. Isso é evidente, por exemplo, em ambientes de trabalho com horários rígidos, metas de produção exaustivas e a constante avaliação de desempenho. O trabalhador é controlado tanto física quanto mentalmente, tornando-se objeto de um poder disciplinar que o transforma em uma "máquina" produtiva. Foucault descreve essa dinâmica ao afirmar:

Surge assim uma exigência nova a que a disciplina tem que atender: construir uma máquina cujo efeito será elevado ao máximo pela articulação combinada das peças elementares de que ela se compõe. A disciplina não é mais simplesmente uma arte de repartir os corpos, de extrair e acumular o tempo deles, mas de compor forças para obter um aparelho eficiente. Essa exigência se traduz de várias maneiras. (Foucault, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Vozes, 1987. p. 164).

Essa dinâmica de controle descrita por Foucault também se manifesta na Lumon Industries, onde os funcionários são monitorados constantemente, submetidos a regras rígidas e punidos psicologicamente quando tentam resistir, como no caso de Helly na "sala de descanso". A vigilância e a punição, que moldam o comportamento dos trabalhadores e transformam seus corpos e mentes em "máquinas produtivas", refletem as práticas de controle e vigilância observadas no mundo corporativo atual, como descrito por Foucault. Assim como na série, o poder não é exercido de forma explícita, mas está impregnado nas estruturas da organização, moldando sutilmente a forma como os trabalhadores se comportam e até mesmo como se percebem.

A análise de Foucault sobre o poder como uma rede complexa e dinâmica amplia a compreensão da exploração e do controle no ambiente de trabalho. O poder não se restringe apenas à relação entre capitalista e trabalhador, mas está presente em todas as interações, desde a vigilância exercida pelos supervisores até a pressão dos próprios colegas de trabalho. Foucault destaca que *"o poder não se aplica pura e simplesmente como uma obrigação ou proibição aos que 'não o têm'; ele os investe, passa por eles, apoia-se neles"* (Foucault, 1987, p. 27).

Essa vigilância e controle no ambiente de trabalho se manifestam de diversas maneiras no mundo contemporâneo. Empresas de *call center*, por exemplo, monitoram constantemente os movimentos de seus funcionários, cronometrando pausas e avaliando cada aspecto de seu desempenho. Nas grandes corporações de tecnologia, conhecidas como Big Techs, o ambiente de trabalho não se limita ao controle do tempo e do espaço, mas à integração quase total *entre a vida pessoal e profissional*. Nas sedes dessas empresas, como Google e Facebook, os escritórios são projetados para que o trabalhador se sinta à vontade, com áreas de lazer, refeições gratuitas e espaços de relaxamento, o que acaba incentivando uma dedicação constante ao trabalho. A priorização da produtividade sobre o bem-estar do trabalhador cria um ambiente onde o funcionário é transformado em uma peça mecânica, alienado de suas próprias necessidades e identidade. Esse controle, que Foucault descreve, vai além da exploração econômica, estendendo-se ao domínio total sobre o corpo e a mente do trabalhador, disfarçado sob uma cultura corporativa de bem-estar.

Enquanto Marx (1964) via a alienação do trabalhador como algo que poderia ser resolvido por meio de uma revolução comunista que acabaria com a exploração do trabalho, Foucault oferece uma visão mais cética e complexa do poder. Para Foucault (1987), o poder está presente em todas as esferas da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho, e ele não pode ser eliminado, apenas reorganizado. Assim, enquanto Marx acredita na possibilidade de uma superação total da alienação, Foucault sugere que a própria natureza do trabalho e das relações humanas está imersa em uma rede de poder que se transforma, mas nunca desaparece completamente. No capitalismo contemporâneo, a alienação do trabalhador pode até mudar de forma, mas não desaparece.

Marx e Foucault, embora vindos de tradições filosóficas diferentes, convergem em suas críticas ao capitalismo. Ambos mostram como o sistema capitalista molda o

corpo do trabalhador através de *métodos disciplinares e ideologias alienantes*, transformando-o em uma força produtiva, desprovida de controle sobre sua própria existência. No entanto, suas abordagens divergem em pontos importantes: Marx acredita que a emancipação do trabalhador e a superação da alienação são possíveis através do comunismo, que eliminaria as relações de poder opressivas. Foucault, por outro lado, questiona a existência de uma essência humana fixa e sugere que o trabalho, assim como qualquer outra atividade humana, está sempre imerso em relações de poder. Para ele, a transformação social não implica na eliminação do poder, mas sim em uma mudança na forma como ele é exercido.

Essa visão crítica do trabalho na era capitalista continua a ser essencial para a compreensão das relações de exploração no contexto atual, especialmente com a precarização do trabalho e a intensificação do controle sobre os trabalhadores nas mais diversas formas de emprego contemporâneas. O aumento da vigilância digital, impulsionado pelo trabalho remoto e as novas tecnologias, reforça as ideias de Marx e Foucault, mostrando que, mesmo em novos formatos, a alienação e o controle continuam sendo características centrais do trabalho contemporâneo.

4.3 Big techs: a cultura da "bolha corporativa"

No contexto das Big Techs, grandes empresas de tecnologia conhecidas por todos, um fenômeno peculiar tem se destacado fortemente: a criação da chamada "bolha corporativa". Esse conceito refere-se a um ambiente de trabalho que aparenta ser acolhedor, mas, por trás, é mascaradamente um espaço altamente controlado pela empresa. Google, Facebook e Amazon são algumas dessas organizações que oferecem uma série de benefícios, como refeições gratuitas, áreas de lazer e horários flexíveis, criando a sensação de liberdade e bem-estar. No entanto, essa "bolha" esconde uma realidade de controle e vigilância constantes, onde as fronteiras entre a vida pessoal e profissional são quase inexistentes.

O Google, uma das startups mais conhecidas do mundo, surgiu em 1998 e rapidamente se destacou no mercado, sendo reconhecido como o maior sistema de pesquisa do mundo, além de oferecer outros produtos amplamente utilizados, como Gmail, Google Maps, YouTube e o sistema operacional Android. Com essa expansão, a empresa conta com um vasto quadro de funcionários e filiais em vários países. Muitos entusiastas a consideram um dos melhores lugares para se trabalhar, pois promove amplamente a qualidade do ambiente de trabalho.

Esses métodos adotados pela empresa a levaram a ocupar, em 2007, o primeiro lugar no ranking das melhores empresas para se trabalhar, de acordo com a *Great Place to Work*, conforme publicado pela revista *Fortune*. No Brasil, em 2012, uma pesquisa realizada com funcionários da empresa revelou que o ambiente de trabalho do Google inclui uma política agressiva de reconhecimento e benefícios, como *premiações em dinheiro, licença-paternidade ampliada e a possibilidade de levar animais de estimação para o escritório*, isso tudo ajudou a entender o que levava as pessoas a desejarem ser um "Googler" (nome utilizado pela empresa para identificar seus colaboradores).

Apesar de contar com mais de 70 escritórios em mais de 40 países, havia padrões estabelecidos que expressavam a ideia e a personalidade de um local de trabalho leve e desburocratizado. A cultura de informalidade é tão marcante que praticamente "tudo" é aceitável, incluindo o uso de roupas casuais e até mesmo jogar videogame durante o expediente. *Casaqui e Riegel (2008)* analisam como o ambiente de trabalho do Google é publicizado de forma a alimentar o imaginário de jovens sintonizados com a cibercultura, que sonham em trabalhar na empresa. A

representação do ambiente como um local de atividade criativa e lúdica faz parte de uma estratégia mercadológica que ultrapassa o espaço interno da corporação e alcança os consumidores.

Entretanto, todas essas características implementadas tanto pelo Google quanto pelas outras Big Techs nada mais são que uma forma de controle e alienação, criticada por Marx e Foucault. A ênfase em resultados e a cultura de alta performance podem levar a uma forma de alienação, onde os funcionários, mesmo em um ambiente descontraído, se sentem pressionados a inovar e produzir constantemente, muitas vezes em detrimento de seu bem-estar pessoal. Foucault, em *Vigiar e Punir*, discute como o controle social e as práticas de vigilância podem moldar o comportamento, e essa lógica se aplica diretamente ao ambiente de trabalho nas Big Techs. Embora pareçam oferecer liberdade, a ênfase na autoavaliação e nos resultados age como um mecanismo de controle sutil, onde os trabalhadores internalizam as expectativas da empresa, transformando essa aparente liberdade em autoexploração.

Esse método de alienação aplicado pelas Big Techs tem provocado um grande despertar nos funcionários, que, ao saírem desse ambiente, percebem o quanto estavam presos a um sistema que os alienava. Em 2022, Praveen Seshadri, ex-funcionário do Google, fez duras críticas ao sair da empresa. Ele afirmou que o Google oferece "desilusões" aos funcionários, e descreveu as promoções e prêmios como mecanismos de exploração, chamando-os de "queijo" para atrair "ratos". Segundo ele, o ambiente do Google estava mais preocupado com processos burocráticos do que com a inovação genuína, prendendo os funcionários em um:

[...] Labirinto de aprovações, processos de lançamento, revisões jurídicas, avaliações de desempenho, avaliações executivas, documentos, reuniões, relatórios de bugs, triagem, OKRs, planos H1 seguidos por planos H2, cúpulas gerais e reorganizações inevitáveis" (Silberling, 2023).

Esses relatos mostram como as promessas de um ambiente de trabalho perfeito podem mascarar uma cultura de controle e exploração, o que remete à série *Ruptura*, onde a separação entre vida pessoal e profissional é levada ao extremo, evidenciando os perigos de um sistema corporativo que aliena seus trabalhadores de suas próprias identidades.

Além disso, esse descontentamento tem levado a demissões em massa e processos judiciais. Em 2021, o *The New York Times* relatou que funcionários do Google trabalharam em jornadas excessivas e enfrentaram gerentes que adotavam atitudes tóxicas, com ameaças constantes. Durante a pandemia, Pierre Aubert, por exemplo, exigiu que os funcionários aumentassem sua produção remotamente e alertou que "medidas agressivas" seriam tomadas caso não cumprissem as metas. Quando os funcionários buscaram apoio no RH, a empresa não tomou providências, resultando em um aumento de casos de Burnout. Além do Google, a Amazon também foi amplamente criticada por suas condições exaustivas de trabalho. A empresa utiliza métricas rigorosas para avaliar os funcionários, além de exigir longas jornadas de trabalho. Isso resultou em processos movidos por ex-funcionários, que alegam que a cultura de pressão constante agravou problemas de saúde mental.

As práticas abusivas e o ambiente de alta pressão nas empresas de tecnologia, como o Google, não apenas têm causado exaustão e demissões em massa, mas também gerado uma série de processos judiciais. Um exemplo disso ocorreu na Califórnia, onde um ex-funcionário, intitulado ficticiamente no processo por "John Doe", processou o Google por violações das leis trabalhistas. O funcionário

alegou que a empresa impôs sigilo rigoroso, monitoramento constante e medidas que violavam seus direitos, além de práticas de intimidação por parte dos gestores. O caso destaca como, além do desgaste físico e emocional causado aos trabalhadores, essas condições trazem consequências legais para as empresas, refletindo o crescente descontentamento com a cultura de controle excessivo e as pressões desumanas. Essas situações mostram que, enquanto as Big Techs promovem uma imagem de ambientes de trabalho ideais, a realidade é marcada por sobrecarga e vulnerabilidade, resultando tanto em desemprego quanto em litígios.

A busca incessante por alta performance e controle, camuflada em benefícios superficiais, contribui para a alienação dos trabalhadores, expondo-os a condições prejudiciais à saúde mental e ao bem-estar, além de comprometer as próprias empresas por meio de processos e críticas públicas.

4.4 Burnout como doença ocupacional: um chamado à reflexão sobre o bem-estar em ambientes alienantes

Nos ambientes de trabalho contemporâneos, especialmente no âmbito corporativo, tem-se observado um aumento exponencial de doenças ocupacionais, sendo o burnout uma das mais conhecidas. A constante pressão por resultados e alta performance, o uso extensivo de ferramentas de monitoramento e a falta de limites claros entre vida pessoal e profissional — particularmente em um mundo pós-pandemia, onde o trabalho remoto se consolidou — têm criado ambientes cada vez mais estressantes e desafiadores para os trabalhadores. Contudo, essa pressão intensa não é um fenômeno isolado, mas sim uma expressão clara do processo de alienação do trabalhador, como descrito por Karl Marx.

Doenças ocupacionais referem-se a problemas de saúde causados por fatores relacionados ao ambiente de trabalho. No modelo empresarial moderno, essas condições estão cada vez mais ligadas ao bem-estar psicológico dos funcionários, resultando em distúrbios como ansiedade, depressão, síndrome do pânico e até doenças cardiovasculares. No entanto, a doença ocupacional que mais tem crescido e ganhado notoriedade é o *burnout*, também conhecido como *Síndrome de Esgotamento Profissional*.

O burnout foi descrito pela primeira vez na década de 1970 pelo alemão Herbert Freudenberger, que identificou a condição em profissionais que apresentavam sintomas de esgotamento emocional e físico. Desde então, psicólogos e psiquiatras têm estudado o burnout e delineado seus principais sintomas. A síndrome caracteriza-se por um estado de exaustão extrema, estresse crônico, tensões emocionais e físicas ligadas diretamente ao ambiente de trabalho. De acordo com *Maslach (2010)*, as principais causas da doença incluem a pressão excessiva no trabalho, o que resulta em agressividade, irritabilidade, depressão e outras reações fisiológicas que diminuem a produtividade e o bem-estar do profissional. Assim, o ambiente de trabalho se configura como o principal fator desencadeante desse desequilíbrio no indivíduo. Nesse sentido, *Moraes (2014)* salienta que trabalhadores das áreas de educação, saúde, segurança e agentes penitenciários são especialmente afetados, com prevalência de burnout variando entre 30% e 47% entre profissionais de saúde no Brasil, compreendendo assim que as profissões onde existe um contato entre pessoas exigem mais aplicação psicológica dos trabalhadores envolvidos.

Kilimnik (1998) destaca que, no contexto da globalização, o trabalho deixou de estar vinculado ao prazer e ao reconhecimento profissional, tornando-se, em muitos casos, uma fonte de sofrimento e adoecimento. Um exemplo claro dessa

mudança é observado nas *Big Techs*, que, embora outrora vistas como o "emprego dos sonhos", passaram a ser questionadas por funcionários que, ao perceberem a verdadeira realidade desses ambientes, optam por se desligar. Muitas vezes, essas demissões vêm acompanhadas de processos judiciais, nos quais os ex-funcionários buscam compensações pela falta de responsabilidade da empresa em relação ao bem-estar psicológico, como foi o caso de "John Doe" ex-funcionário que processou o Google.

Esse cenário também pode ser analisado à luz do conceito de autoexploração, conforme discutido por Byung-Chul Han. *Han (2017)* argumenta que, no capitalismo contemporâneo, o indivíduo se torna "explorador e explorado ao mesmo tempo", internalizando as demandas de produtividade e, com isso, "*destrói a si mesmo voluntariamente, sem necessidade de um outro que o domine ou oprima*" (Han, 2017, p. 26). Nesse cenário, a alienação se torna um aspecto crucial, refletindo-se na desconexão do trabalhador em relação ao seu próprio tempo, identidade e necessidades. Nas *Big Techs*, essa alienação é ainda mais profunda, onde os benefícios superficiais — como refeições gratuitas e ambientes descontraídos — não eliminam o controle rígido e a pressão desumanizante sobre o trabalhador, exacerbando o ciclo de esgotamento e sofrimento psicológico. Assim, a busca incessante por desempenho e inovação contribui para o burnout, que emerge como um sintoma da alienação máxima do trabalhador, que se vê transformado em um mero instrumento de produtividade, enquanto sua saúde e bem-estar são sistematicamente negligenciados.

A *Organização Mundial da Saúde (OMS)* sempre observou e alertou sobre os perigos do estresse e da exaustão emocional de profissionais. Em 1995, a organização já considerava o burnout uma epidemia global e generalizada. No entanto, foi apenas na 72ª Assembleia Mundial da OMS, realizada em 2019, que o burnout foi oficialmente reconhecido como uma doença ocupacional, sendo validado como tal em 2022, e foi classificada sob novo código QD85. Esse reconhecimento representou um marco importante, especialmente no Brasil, pois a inclusão da síndrome como doença ocupacional garante aos indivíduos diagnosticados os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários previstos para outras doenças relacionadas ao trabalho. Essa informação está disponível no site do *Governo Brasileiro*, reforçando a importância do reconhecimento oficial da síndrome no contexto trabalhista.

A análise do burnout nos ambientes de trabalho contemporâneos, especialmente nas *Big Techs*, evidencia a gravidade das doenças ocupacionais e a necessidade de repensar as práticas corporativas. O reconhecimento da síndrome pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional é um passo importante na proteção dos direitos dos trabalhadores. A pressão por resultados, a auto exploração e a alienação, conforme discutido por teóricos como Byung-Chul Han e Karl Marx apontam para a urgência de se priorizar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Portanto, é essencial implementar políticas que promovam um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo que a verdadeira produtividade deve estar atrelada ao bem-estar do trabalhador. Essa transformação cultural requer um esforço conjunto de empresas e trabalhadores para criar ambientes de trabalho que respeitem as necessidades humanas e promovam um desenvolvimento ético e sustentável.

5. A redução da jornada na contemporaneidade: propostas e impactos

5.1 A redução da jornada como resgate da humanidade no trabalho

A alienação do trabalhador no capitalismo, conforme analisada por Karl Marx, resulta da separação entre o trabalhador e o produto de seu trabalho, o processo produtivo e sua própria essência humana. O trabalhador, reduzido a um mero instrumento de produção, perde a capacidade de se reconhecer no trabalho que realiza, o que, segundo Marx, resulta em uma desumanização contínua. A *redução da jornada de trabalho* pode funcionar como uma resposta prática a esse problema, diminuindo o tempo em que o trabalhador é submetido a essa alienação e assim aplicar tempo e dedicação em outras áreas de sua vida.

Marx argumentava que a alienação ocorre quando o trabalhador é forçado a vender sua força de trabalho por longas jornadas, sendo cada vez mais absorvido pela lógica do capital e se despojando de sua humanidade e seus direitos. Para ele, "*quanto mais o trabalhador se exaure em seu trabalho, mais poderoso se torna o mundo alienado*" (Marx, 1844), uma inversão onde o trabalhador, ao entregar sua energia vital ao trabalho, se afasta de sua própria identidade. Antunes (2018), analisando essa vertente de Marx, destaca que o trabalhador assalariado do sistema capitalista é o resultado de uma interiorização de *coisificações e fetichizações* que afetam sua subjetividade. Embora o trabalho tenha potencial emancipador, por ter sido absorvido pela lógica do lucro, ele se torna uma ferramenta desestruturante para a humanidade, levando à infelicidade do ser social.

A redução da jornada de trabalho surge como uma tentativa de recuperar parte da autonomia do trabalhador e reduzir os efeitos negativos da alienação. Com uma jornada menor, o trabalhador tem a oportunidade de se reconectar com atividades que lhe trazem realização pessoal, como hobbies, convívio familiar e social, recuperando assim sua humanidade. Antunes (2018) argumenta que a luta pela redução da jornada deve ser vista como complementar às lutas históricas pelos direitos trabalhistas, já que ambas confrontam as formas de dominação impostas pelo capital. Como ele pontua:

Se o fundamento da ação coletiva for voltado radicalmente contra as formas de dominação do capital, com suas alienações e seus estranhamentos, a luta imediata pela redução da jornada ou do tempo de trabalho se torna também importante e inteiramente compatível com o direito ao trabalho. Desse modo, a luta contemporânea pela redução da jornada (ou do tempo) de trabalho e a luta pelo direito ao trabalho, ao invés de serem excludentes, se tornam necessariamente complementares. (Antunes, 2018, p. 339)

Além disso, as "organizações" muitas vezes funcionam como prisões modernas, operando por meio de um controle rigoroso do tempo e espaço do trabalhador. Foucault (1987), em sua crítica ao poder disciplinar, destaca como o controle sobre o corpo e a mente dos trabalhadores os molda para serem "dóceis" e "produtivos", mas profundamente alienados de sua subjetividade. A redução da jornada de trabalho, ao diminuir a exposição a esse controle disciplinar, pode ser vista como uma forma de resistência. Limitar o tempo de submissão ao capital permite que o trabalhador recupere uma parcela de liberdade e o senso de controle sobre sua vida. Foucault (1987) argumenta ainda, que o poder disciplinar permeia todas as relações sociais, moldando a subjetividade dos indivíduos. Ao reduzir o tempo de exposição a esse poder, o trabalhador pode retomar o controle sobre sua vida, distanciando-se da lógica de "docilidade produtiva" que o sistema impõe.

No contexto da pós-modernidade, caracterizada pela incerteza e pela precarização, a redução das horas de trabalho é uma resposta teórica e prática para mitigar os efeitos alienantes do trabalho. *Menos horas de trabalho significam menos desgaste psicológico* e mais tempo para atender às necessidades pessoais, recuperando a dignidade do trabalhador. Com base nas teorias de Marx e Foucault, essa redução da jornada, não deve ser vista apenas uma demanda econômica, *mas como uma questão existencial*: um caminho para reconstruir o ser humano alienado no capitalismo. Ao diminuir o tempo de submissão ao controle do capital, o trabalhador recupera parte de sua autonomia e poder sobre a própria vida, resistindo, mesmo que parcialmente, às forças que moldam sua subjetividade. Iniciativas contemporâneas, como a semana de quatro dias de trabalho testada em países como o Reino Unido, mostram a viabilidade de reestruturar o trabalho de forma a equilibrar a vida laboral e pessoal, propondo novas formas de organização que mitigam os impactos da alienação.

5.2 Redução da jornada de trabalho: caminhos para equilíbrio na era pós-moderna

Nos últimos anos, a redução da jornada de trabalho tem ganhado relevância em debates globais. Embora iniciada pelos movimentos operários durante a Revolução Industrial, a pauta ganhou nova força na contemporaneidade, impulsionada pelas transformações do mundo pós-moderno e pelo aumento da precarização das condições laborais. Nesse cenário, a redução da carga horária é vista como uma solução para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, combater a alienação e, surpreendentemente, aumentar a produtividade.

O Brasil possui um histórico de lutas e conquistas trabalhistas, como a *Constituição de 1988*, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas. Hoje, o debate continua com propostas como a *PL 1.105/2023*, que visa reduzir a jornada para 40 horas semanais. Essas iniciativas colocam o país em linha com as melhores práticas internacionais, que indicam que uma jornada reduzida pode impulsionar a produtividade das empresas. *Antunes (2018)* reforça que a redução da jornada não só oferece ao trabalhador mais tempo para sua vida pessoal, mas também eleva sua produtividade ao diminuir a exaustão causada pela superexploração capitalista. Como ele aponta:

A redução da jornada de trabalho surge como um dos pilares centrais para a construção de uma nova sociabilidade no trabalho, permitindo ao trabalhador não apenas tempo para sua própria vida e reprodução social, mas também contribuindo para a elevação de sua produtividade, ao diminuir a exaustão física e mental causada pela superexploração capitalista. (Antunes, 2018, P. 120).

Estudos recentes, como a pesquisa do *DataSenado (2024)*, mostram que 85% dos trabalhadores brasileiros acreditam que teriam uma melhor qualidade de vida com um dia a mais de folga semanal, sem redução de salário, usando esse tempo para estar com a família, cuidar da saúde e equilibrar a vida pessoal. Além disso, 78% dos entrevistados afirmam que manteriam o nível de produtividade no trabalho.

Porém, empresários demonstram resistência à *PL 1.105/2023*, alegando que a redução da jornada poderia aumentar os custos operacionais. A proposta, no entanto, sugere que a mudança seja implementada através de acordos coletivos, permitindo que as empresas adaptem suas rotinas às suas necessidades. Isso pode criar um ambiente de "ganha-ganha", especialmente com incentivos como o *Projeto*

de Resolução do Senado (PRS) 15/2024, que propõe o selo "Empresa Ideal" para companhias que adotarem a jornada reduzida.

No cenário internacional, o sucesso desse modelo é evidente. O Reino Unido apresentou resultados positivos com a redução da semana de trabalho para quatro dias. Empresas que participaram de um experimento relataram aumentos de mais de 10% na produtividade, além de melhorias no bem-estar dos trabalhadores e uma queda nas taxas de absenteísmo por motivos de saúde, como mostrado no estudo *Making It Stick: The Case for a Four-Day Week (2022)*:

Os resultados sugerem que o sucesso da semana de quatro dias não depende apenas de cortar horas, mas de garantir que o tempo seja bem utilizado e que os trabalhadores sejam apoiados no ajuste à nova realidade. Os dados mostram que as empresas participantes do estudo aumentaram a produtividade em mais de 10%, ao mesmo tempo em que diminuíram os dias de doença e melhoraram a moral geral das equipes. (Making It Stick, 2022, p. 4)

Além disso, o estudo revelou uma *aceitação amplamente positiva* da semana de quatro dias, com a maioria das empresas participantes optando por *adotar permanentemente* a política após o período experimental de seis meses. Os benefícios observados incluíram melhorias na saúde física e mental, bem como um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que resultou em uma satisfação geral dos funcionários, redução do esgotamento e ganhos em eficiência.

A PL 1.105/2023 no Brasil segue princípios semelhantes, buscando oferecer mais tempo aos trabalhadores, o que traria impactos positivos na saúde mental e física, reduzindo as doenças ocupacionais — *como o burnout*. No pós-pandemia, marcado por precarizações e intensificação da alienação, a redução da jornada surge como uma solução viável para mitigar esses efeitos. O sucesso de casos internacionais demonstra que a mudança não implica em perdas financeiras, mas sim em melhorias na retenção de talentos e no aumento da inovação.

As evidências internacionais mostram que a redução da jornada, se aprovada no Brasil, pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a produtividade nas empresas. Com uma abordagem flexível e adaptável, como sugere o estudo britânico, essa mudança pode inaugurar uma nova era nas relações laborais, *focada tanto no bem-estar quanto na eficiência*.

6. CONCLUSÃO

A alienação no trabalho, conforme proposta por Karl Marx e expandida por Michel Foucault, continua a ser um tema central nas relações laborais da era pós-moderna. A globalização, a automação e a flexibilização do trabalho, longe de resolver esse problema, *aprofundaram-no*, criando novas formas de *dissociação entre o trabalhador e sua identidade, seu tempo e seus direitos*. A ficção apresentada na série *Ruptura* traz uma metáfora poderosa, porém realista, de como o trabalho contemporâneo esvazia a vida do indivíduo, afastando-o progressivamente de sua humanidade.

Ao longo deste estudo, evidenciou-se que *a redução da jornada de trabalho surge como uma solução viável para mitigar os efeitos da alienação*. Embora não seja capaz de eliminar completamente a opressão inerente ao sistema capitalista, a redução de horas representa *um passo significativo para um trabalho mais humanizado*, permitindo que os trabalhadores recuperem tempo para si, para sua criatividade e para suas relações sociais. Tanto os exemplos históricos quanto os

contemporâneos analisados demonstram que jornadas mais curtas podem não apenas *melhorar a qualidade de vida* dos trabalhadores, mas também promover *maior produtividade e inovação* no ambiente laboral.

Essa reflexão aponta para a necessidade de um equilíbrio entre as exigências do trabalho moderno e o bem-estar humano, sugerindo que, por meio de ajustes como a redução da jornada, é possível atenuar os impactos negativos da alienação e criar um ambiente de trabalho mais justo e sustentável.

Referências

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. **“Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de burnout**. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

Acesso em: 6 out. 2024.

CASAQUI, Vander; RIEGEL, Viviane. **Google e o consumo simbólico do trabalho criativo**. Revista Comunicação, Mídia e Consumo, São Paulo, v. 6, n. 17, p. 161-180, nov. 2008.

COSER, Alexandre. **Síndrome de burnout: a doença laboral da contemporaneidade e a questão da responsabilidade civil**. Revista FADERGS, v. 5, n. 2, ago./dez. 2013.

DIAS, Tainá Zampieron. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Nova Prata, 2023.

EUSTACHEWICH, Lia. **Google employees typically work longer than eight hours a day**. CNBC, 9 nov. 2023. Disponível em:

<https://www.cnbc.com/2023/11/09/google-employees-typically-work-longer-than-eight-hours-a-day.html>. Acesso em: 2 out. 2024.

FONER, Philip S. **History of the labor movement in the United States**. Volume 2, From the Founding of the A.F. of L. to the Emergence of American Imperialism. New York: International Publishers, 1955.

FONTANA, Hugo. **Las mil cuestiones del día: trece historias de anarquistas**. Montevideo: Alter Edicioness, 2014.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhete. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. In: **Maquiavel, a política e o estado moderno**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Volume 3. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017.

KELLAM, Jack; WESTON, Grace; FRAYNE, David; BURCHELL, Brendan; BRIDSON HUBBARD, Niamh; WHITE, Jon et al. **Making it stick: the case for a four-day week**. *Autonomy*, 2022. Disponível em: <https://www.autonomy.work>. Acesso em: 13 set. 2024.

KILIMNIK, Zélia Miranda. **O modelo japonês de administração e a organização do trabalho: perspectiva crítica para a gestão de recursos humanos no Brasil**. *Revista de Administração de Empresas*, v. 38, n. 3, p. 24-33, 1998.

KOZLOWSKI, T. **Inside Amazon: wrestling big ideas in a bruising workplace**. *The New York Times*, Nova Iorque, 16 ago. 2015. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?smid=fb-share&r=0>. Acesso em: 02 out. 2024.

SQUIRES, Nick. **Is Google doing enough to address workers' complaints about toxic culture?** *HCAMag*, 29 nov. 2021. Disponível em: <https://www.hcamag.com/us/specialization/corporate-wellness/is-google-doing-enough-to-address-workers-complaints-about-toxic-culture/323117>. Acesso em: 2 out. 2024.

LEONARD, Annie. **A história das coisas: da natureza ao lixo, o que acontece com tudo que consumimos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

MARICATO, Ermínia et al. **Cidades rebeldes: passe livre e as manifestações que tomaram as ruas do Brasil**. São Paulo: Boitempo: Carta Maior, 2013.

MARX, Karl. **A origem do capital: a acumulação primitiva**. Tradução: Walter Maia. São Paulo: Editora Fulgor Limitada, 1964.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1844.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – livro I: o processo de produção do capital**. 4. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Volume I. Tradução de D. L. H. de M. S. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MILLER, Chance. **Google employee lawsuit claims company violates CA laws, details clandestine 'Stop Leaks' program**. 9to5Google, 20 dez. 2016. Disponível em: <https://9to5google.com/2016/12/20/google-california-labor-law-lawsuit/>. Acesso em: 02 out. 2024.

MOREIRA, Anna Laryssa Vilar. **O reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional após a pandemia Covid-19 e suas implicações no Direito do Trabalho brasileiro**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023.

NATUSCH, Igor. **4 de maio de 1886: acontece o massacre de Haymarket, confronto entre policiais e manifestantes que influenciou a criação do Dia Internacional dos Trabalhadores**. In: Democracia e Mundo do Trabalho em Debate. 3 maio 2023. Disponível em:. Acesso em: 29 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. World Health Organization, Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 02 out. 2024.

PEREIRA, Tânia Oliveira; FERRARI, Maria Aparecida. **A idealização do ambiente de trabalho do Google**. Animus, v. 14, n. 1, p. 25-41, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/animus/article/view/8284>. Acesso em: 6 out. 2024.

PEREIRA, Tânia Oliveira; FERRARI, Maria Aparecida. **A idealização do ambiente de trabalho do Google**. Revista Comunicação, Mídia e Consumo, São Paulo, v. 6, n. 17, p. 161-180, nov. 2008.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. Lutas Sociais, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015.

SCOPEL, Tainá de Jesus. **A percepção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho: um estudo observacional da série "Ruptura"**. 2023. Trabalho de

Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023.

SENADO FEDERAL. **Pesquisa sobre trabalho – 2024**. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html. Acesso em: 12 set. 2024.

SENADO FEDERAL. **Senado analisa propostas de redução da jornada de trabalho**. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2024/07/senado-analisa-propostas-de-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 12 set. 2024.

SÉRIE Ruptura. **Temporada 1**. Direção: Ben Stiller. Criação: Dan Erickson. EUA: Apple TV+, 2022.

SILBERLING, Amanda. **App founder quits Google, says company doesn't serve users anymore**. Ars Technica, 14 fev. 2023. Disponível em: <https://arstechnica.com/gadgets/2023/02/app-founder-quits-google-says-company-doesnt-serve-users-anymore/>. Acesso em: 2 out. 2024.

SILVA NETO, Victo José da. **Resenha: Platform Capitalism, de Nick Srnicek**. Revista Brasileira de Inovação, v. 18, n. 2, p. 449-454, jul./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.20396/rbi.v18i2.8654960>.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. São Paulo: Autonomia Literária, 2013.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe trabalhadora inglesa**. Nova York: Livros Vintage, 1966.