

LEILÃO INVERTIDO DE TALENTOS

A LÓGICA DA DESVALORIZAÇÃO E DO
NEOCOLONIALISMO LABORAL



IRAE CÉSAR BRANDÃO

&

GUSTAVO BORGES DE OLIVEIRA

2026

doi 10.29327/7766371

Leilão Invertido de Talentos: a lógica da desvalorização e do neocolonialismo laboral

Reverse Talent Auction: the logic of devaluation and labor neocolonialism

Iraê César Brandãoⁱ

ⁱ administrativo@iraecbrandao.com.br



<https://orcid.org/0000-0002-2079-0615>

Gustavo Borges de Oliveiraⁱⁱ

ⁱⁱ gustavo.borges.in@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0009-3839-7131>

Resumo: O presente ensaio teórico teve como objetivo analisar criticamente o fenômeno denominado “*leilão invertido de talentos*”, entendido como a lógica moderna do mercado de trabalho em que a elevação das exigências técnicas, cognitivas e comportamentais ocorre paralelamente à desvalorização econômica e simbólica do trabalhador. A motivação para o estudo decorre de observações recorrentes em redes sociais, plataformas digitais e anúncios de vagas de emprego, nos quais se evidenciam discursos de normalização da precarização, competição por menor remuneração e enfraquecimento do reconhecimento profissional, especialmente na realidade brasileira e latino-americana. O objetivo geral consiste em compreender esse fenômeno a partir de uma abordagem filosófica e sociológica, enquanto os objetivos específicos buscam: (i) discutir o trabalho como categoria ética, histórica e social; (ii) relacionar a *gig economy* e o capitalismo de plataformas à intensificação da precarização; (iii) articular contribuições de autores clássicos e contemporâneos, europeus e sul-americanos, para interpretar a desvalorização do trabalho no Sul Global. A metodologia adotada é de natureza qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e ensaio teórico, sem utilização de dados empíricos, dialogando com a Filosofia clássica, a teoria crítica e a sociologia do trabalho. Como conclusão, se argumenta que o *leilão invertido de talentos* constitui um fenômeno estrutural, associado a dinâmicas históricas de alienação, desqualificação e neocolonialismo laboral, e não apenas a escolhas individuais.

Palavras-chave: Leilão Invertido de Talentos; Precarização do Trabalho; Capitalismo de Plataformas; Alienação do Trabalho; Capitalismo Periférico.

Abstract: *This theoretical essay aims to critically analyze the phenomenon referred to as the “reverse talent auction,” understood as a contemporary logic of the labor market in which rising technical, cognitive, and behavioral demands occur alongside the economic and symbolic devaluation of workers. The motivation for this study arises from recurring observations on social media, digital platforms, and job postings, where discourses normalizing precariousness, competition for lower wages, and the erosion of professional recognition become evident, particularly in the Brazilian and Latin American reality. The general objective is to understand this phenomenon from a philosophical and sociological perspective, while the specific objectives are to: (i) discuss work as an ethical, historical, and social category; (ii) relate the gig economy and platform capitalism to the intensification of precarious labor conditions; and (iii) articulate contributions from classical and contemporary European and South American authors to interpret the devaluation of work in the Global South. The methodology is qualitative in nature, based on a literature review and a theoretical essay, without the use of empirical data, drawing on classical philosophy, critical theory, and the sociology of work. In conclusion, the essay argues that the reverse talent auction constitutes a structural phenomenon, associated with historical dynamics of alienation, deskilling, and labor neocolonialism, rather than merely the result of individual choices.*

Keywords: *Reverse Talent Auction; Labor Precarization; Platform Capitalism; Alienation of Work; Peripheral Capitalism.*

1 INTRODUÇÃO

As transformações recentes no mercado de trabalho, intensificadas pela digitalização, pela economia de plataformas e pela ampla circulação de discursos nas redes sociais, têm produzido um ambiente no qual a valorização profissional parece cada vez mais dissociada do nível de qualificação exigido. Se observa, de forma recorrente, a divulgação de vagas com altas demandas técnicas e cognitivas associadas a baixas remunerações, bem como narrativas públicas que oscilam entre a normalização da precarização e a vitimização profissional sem encaminhamentos estruturais. Esse cenário motivou a elaboração do presente ensaio, que buscou compreender criticamente tais dinâmicas para além de explicações individuais ou meramente conjunturais.

Diante desse cenário, emerge a noção de “*leilão invertido de talentos*”, entendida como uma lógica na qual o mercado passa a premiar quem aceita menos em troca de mais exigências, convertendo competências, tempo e subjetividade em objetos de disputa permanente. Tal fenômeno, amplamente visível em plataformas digitais, redes profissionais e discursos empresariais, suscitam questionamentos de ordem ética, social e estrutural, especialmente quando analisado à luz de tradições filosóficas e sociológicas clássicas e contemporâneas.

Diante disso, este ensaio foi orientado pelas seguintes questões norteadoras: [1] De que modo a lógica do *leilão invertido* se manifesta no mercado de trabalho na atualidade, especialmente nas economias periféricas e na realidade brasileira? [2] Em que medida os referenciais filosóficos e sociológicos permitem compreender essa dinâmica como um fenômeno estrutural, e não apenas como resultado de escolhas individuais ou circunstanciais?

O objetivo principal do trabalho focou em analisar criticamente o fenômeno do *leilão invertido de talentos* a partir de um diálogo entre a Filosofia clássica, a teoria social crítica e a sociologia contemporânea do trabalho. Como objetivos específicos, buscamos: Discutir o trabalho como categoria ética, social e histórica; Relacionar a precarização contemporânea às transformações do capitalismo e da economia de plataformas; Articular contribuições de autores europeus e latino-americanos para compreender a desvalorização profissional no Sul Global; e sistematizar conceitualmente essas contribuições de forma integrada e sintética.

Como hipóteses orientadoras, partimos da suposição de que: (i) o *leilão invertido de talentos* é uma expressão contemporânea de processos históricos de alienação, desqualificação

e dependência estrutural; (ii) a *gig economy*¹ e o capitalismo de plataformas intensificam assimetrias de poder e reforçam a lógica do “dar menos para exigir mais”; (iii) discursos de vitimização recorrentes, quando descolados de análise estrutural, tendem a reforçar a naturalização da precarização.

Ressaltamos que este ensaio não constitui uma pesquisa empírica, nem pretende apresentar conclusões generalizáveis ou verdades absolutas, por se tratar de uma contribuição teórico-reflexiva, fundamentada na análise crítica da literatura filosófica e sociológica, bem como na observação qualificada de fenômenos sociais amplamente debatidos no espaço público. As interpretações aqui propostas estão condicionadas ao recorte teórico adotado e às referências mobilizadas.

Entre as limitações do estudo, destacamos a ausência de dados empíricos sistematizados, a impossibilidade de abarcar todas as nuances do mercado de trabalho em transformação no dias atuais e o foco prioritário em abordagens teóricas críticas. Igualmente, se entende que o ensaio contribui para o debate ao oferecer um enquadramento conceitual capaz de qualificar a compreensão do fenômeno e estimular análises futuras de caráter empírico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial articula a Filosofia clássica, a teoria social crítica e a sociologia contemporânea do trabalho para analisar o fenômeno do *leilão invertido* de talentos, caracterizado pela crescente exigência profissional acompanhada da desvalorização econômica e simbólica do trabalho. O presente ensaio dialoga com autores da Antiguidade, que vinculam trabalho, dignidade e bem comum, avançando para pensadores modernos e contemporâneos que analisam a alienação, a precarização e o neocolonialismo laboral, com especial atenção sob a realidade latino-americana e brasileira.

¹ *Gig economy* (economia de "bicos" ou "freelas") - é um modelo de trabalho flexível e temporário, onde profissionais atuam como autônomos ou freelancers em tarefas pontuais, sem vínculo CLT, usando plataformas digitais (como Uber, iFood, 99) para encontrar clientes ou projetos, trocando estabilidade por autonomia e flexibilidade de horários, mas sem os benefícios tradicionais de um emprego fixo, exigindo gestão financeira e de carreira mais independente (PILATTI, PINHEIRO & MONTINI, 2024).

2.1 O Valor do Trabalho à Mercadoria Social

Para Hegel (2014), o trabalho é aquilo que realiza o espírito no mundo, sendo o meio pelo qual o indivíduo passa a afirmar sua liberdade e sua presença no real externo. Contudo, na lógica capitalista, conforme reinterpretado por Marx (2023), o trabalho perde esse caráter afirmativo e passa a ser um componente subordinado à mercadoria e ao valor de troca. Marx escreve que “o trabalhador não possui nada além de sua força de trabalho, que deve vender no mercado”, em “*O Capital*”, clássico insight sobre a redução do trabalho a mercadoria. Nesta condição, o valor de uma pessoa profissional não deriva mais de sua capacidade de transformação do mundo, mas de quanto essa capacidade custa ao comprador, configuração que denominamos *leilão invertido* do trabalho.

2.2 Reinterpretações Contemporâneas do Trabalho e da Desvalorização

O conceito de precariado, formulado e introduzido por Standing (2011), para descrever uma classe emergente de trabalhadores marcada pela instabilidade, pela ausência de direitos e pela insegurança contínua. A *gig economy* intensifica esse quadro ao fragmentar o trabalho em tarefas temporárias, sob demanda e mal remuneradas, deslocando os riscos econômicos para o trabalhador. O que se observa é a consolidação de um leilão invertido, no qual profissionais altamente qualificados competem globalmente pela aceitação do menor valor, tornando a desvalorização uma condição estrutural e não uma exceção do sistema.

Essa transformação já havia sido antecipada por Kalleberg (2009), ao analisar a transição das relações tradicionais de emprego para formas precárias e flexíveis de trabalho. Para o autor, a precarização não é resultado de escolhas individuais, mas de mudanças institucionais profundas que enfraquecem vínculos laborais, reduzem a proteção social e ampliam a assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores. No ambiente das plataformas digitais, essa assimetria se manifesta de forma ampliada: contratos opacos, ausência de negociação coletiva e remuneração volátil reforçam a lógica do quem aceita menos permanece.

Conforme Carleial (2010), o mercado de trabalho nas economias periféricas é estruturalmente constituído sob a lógica do subdesenvolvimento, no qual a precarização, a informalidade e a desvalorização da força de trabalho não representam disfunções, mas

elementos funcionais à reprodução dependente do capital. Essa leitura permite compreender o leilão invertido de talentos como atualização contemporânea de padrões históricos de exploração e assimetria estrutural.

Por sua vez, Sundararajan (2017) interpreta a economia de plataformas como um novo modelo de intermediação, no qual algoritmos substituem gestores e contratos formais. Embora esse modelo seja frequentemente apresentado como promotor de autonomia e flexibilidade, ele opera, na prática, como um mecanismo sofisticado de externalização de custos e riscos, mantendo o controle centralizado nas plataformas. Assim, a promessa de liberdade individual convive com uma crescente dependência econômica, reforçando o leilão invertido ao transformar trabalhadores em ofertantes permanentes de si mesmos.

Complementando essa análise, Terranova (2000) introduz o conceito de “*free labor*”² para evidenciar como o trabalho digital incorpora formas de exploração simbólica e cognitiva, muitas vezes naturalizadas como participação voluntária ou oportunidade de visibilidade. No capitalismo digital, atividades como *data annotation*³, moderação de conteúdo ou microtarefas algorítmicas exigem elevada atenção cognitiva, mas são socialmente invisibilizadas e economicamente subvalorizadas. O valor gerado é apropriado pelas plataformas, enquanto o trabalhador permanece fragmentado, isolado e substituível.

Estudos recentes, como a revisão sistemática conduzida por Pilatti, Pinheiro & Montini (2024), confirmam empiricamente essas dinâmicas ao demonstrar que a *gig economy* tende a ampliar desigualdades, reduzir estabilidade e limitar a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores. A pesquisa evidencia que, apesar da sofisticação tecnológica, as plataformas reproduzem e aprofundam padrões clássicos de exploração, agora mediados por sistemas digitais. Dessa forma, o leilão invertido não é apenas um efeito colateral da inovação, mas um princípio organizador do trabalho contemporâneo, especialmente nos países do Sul Global. Em “*Labor and Monopoly Capital*”, Braverman (1974) analisa a transformação do trabalho no capitalismo monopolista do século XX, destacando o processo sistemático de desqualificação (*deskilling*)⁴ da força de trabalho.

² "Free labor" (trabalho livre) - tem múltiplos significados: pode se referir a trabalho autônomo e flexível (freelancer), sem vínculo empregatício formal (e.g., um fotógrafo contratado para um evento); no contexto histórico, pode significar trabalho realizado por pessoas livres, não escravizadas, com a ideia de autonomia (e.g., como no modelo americano pré-Guerra Civil, oposto à escravidão); ou ainda, trabalho não remunerado/gratuito, como voluntariado ou, em um sentido crítico, trabalho digital não pago em plataformas (TERRANOVA, 2000).

³ *Data Annotation* (ou Anotação de Dados) - se refere ao processo de etiquetar ou classificar dados brutos para torná-los compreensíveis para algoritmos de aprendizado de máquina.

⁴ "*Deskilling*" (desqualificação ou descompetencialização) – se refere ao processo sistemático de redução do nível de habilidades exigidas para a maioria dos trabalhos, impulsionado pela lógica capitalista de acumulação e controle gerencial (BRAVERMAN, 1974)

Para o autor, a gestão científica fragmenta o saber produtivo, retira do trabalhador o controle do processo laboral e o transfere à administração, ampliando sua substituíbilidade. A complexidade do trabalho não é eliminada, mas deslocada para sistemas e normas, permitindo que altas exigências técnicas coexistam com baixa remuneração e instabilidade. Antecipando o leilão invertido do trabalho, essa lógica revela um paradoxo: “quanto mais o trabalho parece qualificado, mais o trabalhador é substituível”.

2.3 América Latina: Dependência Estrutural e Desvalorização do Trabalho

A tradição do pensamento latino-americano oferece ferramentas essenciais para compreender o *leilão invertido* no Sul Global. A Teoria da Dependência, com contribuições de Cardoso & Faletto (1970) e Marini (2017), argumentam que economias periféricas permanecem subordinadas a centros econômicos dominantes, gerando mercados de trabalho que reproduzem relações de poder desiguais no interior e entre países.

No Brasil, estudos modernos sobre a desvalorização do trabalho revelam que as desigualdades raciais e sociais se entrelaçam com o modo como diferentes tipos de labor são percebidos e remunerados, como analisado em pesquisas sobre a desvalorização do trabalho manual e da educação profissional, que identificam padrões de exclusão e inferiorização social do trabalho considerado “menor” (REIS & CERQUEIRA SÁ, 2024).

Ainda, sobre o racismo fenótico e epistêmico e da inferiorização de grupos, os autores indicam em seus estudos que:

“ [...] entre o racismo fenotípico, baseado na cor da pele, e esse racismo mais difuso, que opera de modo mais simbólico e epistêmico, discriminando e inferiorizando a partir de hierarquizações que são da ordem do saber, o que há em comum entre ambos é um racismo bastante operante nas sociedades brasileiras, marcado pela distinção do labor [e] racismo epistêmico se impõe sempre que há qualquer tipo de hierarquização de qualidades e/ou habilidades de povos, grupos ou pessoas, no intuito de marcá-las com os signos da inferioridade. Sempre que uma pessoa, grupo ou povo for concebido como inferior a outro, por algum traço do seu modo de ser, podemos dizer que está sob a marcação do racismo epistêmico [...]” (ALMEIDA, 2018 *apud* REIS & CERQUEIRA SÁ, 2024, p. 6-7).

2.3.1 Precarização e narrativa social

É preciso também considerar as narrativas que circulam nas mídias e redes sociais. A proliferação de relatos de insatisfação sem proposições de solução tende a cristalizar uma forma de *vitimização consentida*, discursos que reforçam a sensação de impotência e

resignação diante de estruturas laborais injustas, em vez de impulsionar debates fundamentados em dados, experiências profissionais e reflexões sistêmicas.

Sob uma perspectiva filosófica humanista, tal como sugerido por Erich Fromm, o sentido humano do trabalho não pode ser reduzido a uma simples condição de sobrevivência econômica; ele é parte constitutiva da dignidade humana. Quando isso é negado, o trabalho se torna uma força alienante, configurando uma experiência socialmente degradante. Em “*O Medo da Liberdade*”, o autor argumenta: “O indivíduo deixa de ser ele mesmo; adota inteiramente o tipo de personalidade que lhe é oferecido pelos padrões culturais, tornando-se exatamente como todos os outros desejam que ele seja [...]” (FROMM, 1941/2023).

Ibidem afirma que o trabalho, nas sociedades industriais e capitalistas, deixa de ser expressão da vida e passa a ser uma atividade estranhada, vivida como algo externo ao sujeito. O indivíduo não se reconhece no que faz, apenas se adapta para sobreviver, ainda que “O homem não experimenta a si mesmo como o sujeito de suas próprias forças, mas como um objeto alienado, cujos atos e consequências não lhe pertencem [...]” (FROMM 1955/1983).

Conforme Nunes (2023, p. 77), no que se refere às questões ligadas à perda das identidades individuais e coletivas, observa-se que ainda há a necessidade de um entendimento mais amplo e aprofundado, por parte da categoria docente, acerca dos processos de condenação e descarte dos direitos do trabalho. Tal cenário se intensifica diante dos avanços das novas tecnologias, que vêm promovendo um movimento de transferência de atividades historicamente desenvolvidas pelos docentes para plataformas digitais de gerenciamento de conteúdo.

Esse fenômeno contribui de forma significativa para a precarização do trabalho docente, na medida em que as plataformas passam a substituir o trabalho humano, reduzindo substancialmente os custos de manutenção quando comparados ao investimento necessário na força de trabalho docente. Como resultado, o professor é progressivamente deslocado para uma condição de invisibilidade e ostracismo no processo educacional, conforme aponta Nunes (2023, p. 77-78).

2.3.2 Neocolonialismo laboral, crise estrutural e perspectivas de futuro

O termo neocolonialismo aqui é utilizado para expressar a continuidade histórica de relações de dependência, agora mediadas por redes globais de capital, plataformas tecnológicas e padrões de subcontratação. No *leilão invertido de talentos*, profissionais em países periféricos frequentemente competem em condições desiguais, com salários e

reconhecimentos menores, em relação às demandas técnicas e cognitivas que lhes são impostas.

Essa lógica pode ser contraposta por estratégias que reforcem:

- Políticas laborais inclusivas e proteção social ampliada;
- Planos de carreira e valorização salarial estruturada;
- Pesquisa ativa e benchmarks de melhores práticas;
- Solidariedade e organização coletiva entre trabalhadores.

Estas propostas não são utópicas, mas encontram respaldo nas reflexões de teóricos contemporâneos que apontam para a necessidade de reconfigurações substanciais nas formas como encaramos trabalho e valor no século XXI.

Essa lógica pode ser contraposta por estratégias organizacionais que promovam ambientes de trabalho mais sustentáveis, como políticas laborais inclusivas, planos de carreira estruturados, valorização salarial, pesquisa ativa de melhores práticas e fortalecimento da organização coletiva. Tais estratégias dialogam com a metáfora da “desidratação profissional”⁵ proposta por Brandão & Oliveira (2025, p. 18), ao reconhecer que o desenvolvimento de talentos não depende apenas do esforço individual, mas também de condições institucionais que favoreçam clareza, equilíbrio e aprendizado contínuo.

2.4 Pensadores da Antiguidade e a Dignidade do Trabalho Frente à Lógica da Desvalorização

Em Aristóteles (2009, 2006) em “*Ética a Nicômaco*” e na “*Política*”, o trabalho e a atividade produtiva estão subordinados à finalidade ética da vida boa (*eudaimonia*) e ao bem comum da *pólis*⁶. O filósofo distingue claramente a *oikonomia* (gestão voltada à suficiência e à vida digna) da *crematística*⁷, entendida como a busca ilimitada pela acumulação. Quando o

⁵ “Desidratação profissional” - para Brandão e Oliveira (2025), é uma imagem que representa reduzir o “supérfluo” (tarefas, pressões, distrações) para concentrar foco e recursos no desenvolvimento pessoal e profissional mais significativo e sustentável, ou seja, apresentada como uma metáfora que descreve um processo de filtragem ou remoção de excessos no ambiente e na rotina profissional e de aprendizado.

⁶ *Pólis* (cidade-estado) - é a comunidade política ideal, um organismo social com funções divididas em classes (governantes-filósofos, guerreiros, produtores) para alcançar o bem comum e a justiça, onde cada indivíduo cumpre seu papel definido por sua aptidão, visando a vida perfeita e a felicidade. Ele a via como a culminância do desenvolvimento humano, um espaço para a realização da virtude e da excelência (*eudaimonia*) através da razão e da educação (*paideia*) (PLATÃO, 2001; ARISTÓTELES, 2009; 2006).

⁷ *Crematística* - é a arte de adquirir riquezas, especialmente dinheiro, de forma ilimitada e não natural, focada na acumulação e no lucro pelo lucro (como a usura), contrastando com a economia (*oikonomia*), que é a gestão natural da riqueza para o bem viver e a autossuficiência (*oikos*), utilizando o dinheiro apenas como meio para a

mercado de trabalho na atualidade transforma competências humanas em objetos de disputa permanente pelo menor custo, ele se aproxima daquilo que Aristóteles já identificava como uma forma desviada de racionalidade econômica, na qual o meio (o lucro) substitui o fim (a realização humana). O chamado *leilão invertido* pode, portanto, ser interpretado como uma atualização moderna da *crematística*, uma economia que não mede valor pela contribuição social ou pela virtude, mas pela maximização da vantagem assimétrica.

Em “*A República*”, Platão (2001) concebe o trabalho como expressão da função justa de cada indivíduo na *pólis*. A divisão do trabalho não é meramente econômica, mas moral: cada um deve exercer aquilo para o qual é mais apto, em benefício do todo. Quando o mercado transforma funções em objetos de disputa por menor custo, se rompe o princípio platônico da justiça, pois o valor da atividade deixa de ser medido por sua contribuição social e passa a ser determinado pela vantagem econômica do contratante. O *leilão invertido* representa, assim, uma degeneração da ordem funcional platônica, em que a harmonia coletiva é substituída pela concorrência predatória.

Cícero (1999 *apud* D’AMBROS, 2019), em “*De Officiis*”, estabelece uma distinção clara entre atividades dignas e indignas, não com base no prestígio social, mas na utilidade pública e na honestidade moral do ofício. Para ele, o trabalho só perde valor quando desprovido de propósito ético ou quando reduz o indivíduo à mera servidão econômica. A lógica contemporânea que normaliza salários incompatíveis com altas exigências técnicas entra em conflito direto com a ética ciceroniana, pois instrumentaliza o trabalhador e rompe o elo entre mérito, dever e reconhecimento social.

Nos escritos morais de Sêneca (2017), especialmente em “*Sobre a Brevidade da Vida*”, o trabalho excessivo e mal orientado é visto como forma de escravidão moderna, na qual o indivíduo entrega seu tempo, o bem mais precioso, em troca de reconhecimento ilusório. O *leilão invertido* do trabalho pode ser lido, sob a ótica estoica, como uma forma de servidão voluntária, ou seja, o profissional aceita a própria desvalorização em nome da sobrevivência simbólica ou econômica, perdendo o domínio sobre seu tempo, sua autonomia e sua dignidade.

Epicteto (2012; 2025), em seus “*Discursos*” e no “*Enchiridion*”, diferencia radicalmente aquilo que está sob nosso controle daquilo que não está. Aplicado ao mercado de trabalho, esse princípio oferece uma leitura crítica tanto da exploração estrutural quanto da

troca de bens necessários à vida. Ele via a *crematística* ilimitada como irracional e antiética, pois o dinheiro se torna um fim em si mesmo, desviando-se de seu propósito original de facilitar as necessidades humanas (ARISTÓTELES, 2009; 2006).

vitimização consentida. Embora as condições econômicas possam ser adversas, a aceitação acrítica da desvalorização profissional representa uma abdicação da agência moral. Para o *estoico*, a verdadeira perda não está apenas na remuneração inadequada, mas na submissão interior a um sistema que redefine o valor humano exclusivamente por critérios externos.

Em “*Meditações*”, Marco Aurélio (2014) concebe o trabalho como expressão do dever racional do indivíduo para com a coletividade. Toda atividade deve servir ao bem comum e preservar a integridade moral daquele que a executa. Quando o mercado converte o trabalho em mera transação utilitária (vencendo quem aceita menos), se rompe a lógica *estoica* do pertencimento ao todo. O *leilão invertido* revela, assim, não apenas uma crise econômica, mas uma crise ética, na qual o dever social do trabalho é substituído por uma racionalidade instrumental empobrecida.

2.5 Articulação Teórica e Síntese Analítica dos Autores

Com o objetivo de facilitar a compreensão do referencial teórico e explicitar as conexões conceituais entre os autores mobilizados, apresentamos o Quadro 1, que sistematiza as principais contribuições filosóficas, sociológicas e críticas relacionadas ao fenômeno do *leilão invertido de talentos*. A construção desse quadro permite uma visualização sintética dos eixos analíticos, conceitos-chave e aportes teóricos, favorecendo a leitura integrada e comparativa das diferentes tradições de pensamento. Além de otimizar a clareza expositiva, essa organização evidencia a complementaridade entre autores clássicos e contemporâneos, europeus e latino-americanos, reforçando a coerência teórica do trabalho e auxiliando na compreensão estrutural do fenômeno analisado.

Quadro 1 – Articulação teórica do “Leilão Invertido de Talentos”

Eixo analítico	Autor(es)	Obra / Referência	Conceito-chave	Contribuição para o tema central
Valor do trabalho e justiça social	Platão (2001)	<i>A República</i>	Justiça, função social	O trabalho tem valor quando cumpre sua função no bem coletivo; o leilão invertido rompe a ordem justa ao submeter funções à lógica do menor custo.
Ética econômica	Aristóteles (2009)	<i>Ética a Nicômaco; Política</i>	<i>Oikonomia</i> x Crematística	O leilão invertido expressa a crematística: a busca ilimitada de vantagem econômica em detrimento da vida digna.
Dignidade e dever	Cícero (1999 <i>apud</i> D'AMBRO, 2019)	<i>De Officiis</i>	Dignidade do ofício	A desvalorização salarial fere a ética do dever e a utilidade pública do trabalho.

Eixo analítico	Autor(es)	Obra / Referência	Conceito-chave	Contribuição para o tema central
Tempo, autonomia e servidão	Sêneca (2004, 2017)	<i>Cartas a Lucílio; Sobre a brevidade da vida</i>	Servidão voluntária	A aceitação da desvalorização representa perda de autonomia e alienação do tempo de vida.
Agência individual	Epicteto (2012; 2025)	<i>Enchiridion; Discursos</i>	Controle e responsabilidade	A vitimização consentida ocorre quando o trabalhador abdica de sua agência moral frente ao sistema.
Trabalho e bem comum	Marco Aurélio (2014)	<i>Meditações</i>	Dever racional	O leilão invertido rompe o vínculo entre trabalho, dever social e pertencimento ao todo.
Trabalho e reconhecimento	Hegel (2014)	<i>Fenomenologia do Espírito</i>	Trabalho como realização do espírito	A redução do trabalho a mercadoria impede o reconhecimento e a formação da subjetividade.
Alienação e exploração	Marx (2023)	<i>O Capital</i>	Mercadoria, alienação	O trabalho é reduzido a valor de troca; o leilão invertido radicaliza essa lógica no capitalismo tardio.
Desqualificação estrutural	Braverman (1974)	<i>Labor and Monopoly Capital</i>	<i>Deskilling</i>	Alta exigência coexistindo com baixa remuneração torna o trabalhador substituível.
Precarização estrutural	Kalleberg (2009)	<i>Precarious Work</i>	Trabalho precário	A insegurança laboral é sistêmica, não individual.
Classe emergente	Standing (2011)	<i>The Precariat</i>	Precariado	A <i>gig economy</i> amplia o leilão invertido ao normalizar instabilidade e baixos salários.
Capitalismo de plataformas	Sundararajan (2017)	<i>The Sharing Economy</i>	Intermediação algorítmica	Plataformas externalizam riscos e intensificam a competição por menor valor.
Trabalho digital	Terranova (2000)	<i>Free Labor</i>	Trabalho gratuito / cognitivo	Atividades digitais são invisibilizadas e subvalorizadas, apesar de seu alto valor econômico.
Evidência empírica	Pilatti, Pinheiro & Montini (2024)	<i>Revisão sistemática (MDPI)</i>	<i>Gig economy</i>	Confirma empiricamente a intensificação da precarização e da assimetria de poder.
Dependência estrutural	Cardoso & Faletto (1970); Marini (2017)	<i>Teoria da Dependência</i>	Centro × periferia	O leilão invertido se intensifica no Sul Global como forma de neocolonialismo laboral.
Cenário brasileiro	Reis & Cerqueira Sá (2024); Nunes (2023)	Pesquisas nacionais	Desvalorização do trabalho	O fenômeno se manifesta em baixos salários, altas exigências e informalidade no Brasil.

Fonte: Elaborado pelos autores.

3 **TURNOVER, PRECARIZAÇÃO E O LEILÃO INVERTIDO DE TALENTOS**

O *turnover*, tradicionalmente tratado na literatura gerencial como indicador de eficiência organizacional ou falha de retenção de talentos, é compreendido neste estudo como um fenômeno estrutural, diretamente associado às dinâmicas de precarização, desvalorização profissional e instabilidade do trabalho atualmente. Segundo Chiavenato (1997), a Rotatividade de Recursos Humanos (*Turnover*) é a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, definida pelo fluxo de entradas e saídas de pessoas, onde a saída de um colaborador é substituída pela entrada de outro, sendo uma compensação constante de pessoas na empresa (GONÇALVES & CRUZ, 2007; CHIAVENATO 1997).

Sob à luz do *leilão invertido de talentos*, a alta rotatividade deixa de ser um evento pontual para se tornar expressão recorrente de relações laborais marcadas pela elevação das exigências, redução de contrapartidas e fragilização dos vínculos. Assim, mais do que um problema individual ou de inadequação do trabalhador, o *turnover* revela tensões profundas entre reconhecimento, sentido do trabalho e sustentabilidade social das organizações, especialmente nas economias periféricas e no capitalismo de plataformas.

3.1 **Turnover Para Além da Gestão: precarização, poder e instabilidade**

A discussão sobre o *turnover*, tradicionalmente situada no campo da administração e da psicologia organizacional, tem sido historicamente marcada por uma abordagem instrumental e tecnocrática. Conforme aponta Mobley (1982, p. 42), a rotatividade é compreendida como “[...] o encerramento do vínculo formal entre o empregado e a organização [...]” (p. 10), sendo tratada como um processo psicológico que se desenvolve gradualmente, envolvendo insatisfação, intenção de saída e busca por alternativas. Nessa perspectiva, conforme Hom & Allen (2011, p. 67), o fenômeno é reduzido a um problema de gestão, associado a custos operacionais, perda de produtividade e necessidade de retenção de talentos.

Entretanto, tal leitura revela-se insuficiente para apreender a complexidade do fenômeno enquanto expressão do capitalismo. Conforme argumenta Sennett (2015), “nada a longo prazo é o princípio que governa o novo capitalismo” (p. 9), evidenciando a dissolução

das narrativas estáveis de carreira e a normalização da instabilidade como valor organizacional. Essa lógica se articula ao que Harvey (2005) denomina acumulação flexível, caracterizada por processos de trabalho flexíveis e mercados instáveis (p. 140), nos quais a mobilidade da força de trabalho torna-se elemento central da reestruturação capitalista (p. 147).

Reforçando a leitura de Sennett (2015), Brandão & Oliveira (2025, p. 3) destacam que, diferentemente das abordagens que individualizam a rotatividade como falha de adaptação ou comprometimento, o desgaste profissional decorre da interação entre exigências organizacionais excessivas e a fragilidade das estruturas de apoio ao aprendizado e à carreira.

Nesse sentido, ao discutirem os fundamentos da gestão de pessoas, Brandão e Oliveira (2025) dialogam com a tradição administrativa ao retomarem Chiavenato (2014), que amplia a compreensão desse campo ao enfatizar a necessidade de políticas integradas voltadas à atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Segundo os autores, Chiavenato aprofunda essa perspectiva ao afirmar que:

“[...] a gestão de pessoas depende de políticas integradas para atrair, desenvolver, recompensar e reter talentos. Segundo o autor, organizações que investem em aprendizagem, autonomia e crescimento tendem a gerar maior comprometimento. Assim, no cotidiano profissional, a gestão de pessoas envolve desde processos seletivos até avaliações de desempenho, programas de capacitação e planos de carreira.” (CHIAVENATO, 2014, p. 56 *apud* BRANDÃO & OLIVIERA, 2025, p. 12).

Contudo, quando tais políticas não se efetivam ou são fragilizadas por contextos de precarização e instabilidade, o que se observa é um processo de esgotamento progressivo dos trabalhadores, aproximando-se daquilo que Brandão e Oliveira (2025) denominam “*desidratação profissional*”. Nesses cenários, o *turnover* deixa de ser apenas um desafio gerencial e passa a expressar uma resposta estrutural às limitações impostas pelas próprias formas contemporâneas de organização do trabalho.

Dentro do cenário brasileiro, Antunes (2018) aprofunda essa análise ao demonstrar que a chamada “nova morfologia do trabalho” é marcada pela intensificação da precarização, pela informalidade estrutural e pela corrosão dos direitos sociais (p. 34). Para o autor, a *uberização*⁸ representa a radicalização dessa lógica, na qual o trabalhador assume integralmente os riscos do processo produtivo (p. 57). Essa configuração encontra expressão empírica no crescimento do trabalho sob demanda e na economia de plataformas, analisada

⁸ *Uberização* - é um conceito da sociologia do trabalho que descreve um novo padrão de organização do trabalho mediado por plataformas digitais, no qual o trabalhador é formalmente tratado como “autônomo”, mas na prática está submetido a formas intensas de controle, instabilidade e precarização (ANTUNES, 2018).

por Srnicek (2017), para quem as plataformas “[...] externalizam praticamente todos os custos, apoiando-se em uma vasta força de trabalho precarizada [...]” (p. 71).

Para além da dimensão estrutural, a rotatividade deve ser compreendida também em sua dimensão subjetiva. Dejours (2015) sustenta que “[...] o sofrimento no trabalho não é um acidente, mas resulta da própria organização do trabalho [...]” (p. 52), sendo mediado por estratégias defensivas construídas pelos trabalhadores para suportar o intolerável (p. 61). Em diálogo com essa perspectiva, Han (2017) argumenta que o capitalismo contemporâneo opera por meio da autoexploração, na qual “[...] o sujeito de desempenho explora a si mesmo [...]” (p. 23), produzindo quadros crescentes de *burnout*, entendido como “[...] expressão patológica do excesso de desempenho [...]” (p. 31).

A dimensão moral e simbólica desse processo é analisada por Honneth (2003), ao afirmar que “[...] a identidade pessoal depende essencialmente do reconhecimento [...]” (p. 85). A negação sistemática desse reconhecimento no trabalho configura-se como injustiça moral (p. 92), contribuindo para experiências de desvalorização e ruptura identitária. Tal dinâmica incide de forma desigual sobre corpos historicamente subalternizados, conforme demonstra Quijano (2005), ao afirmar que “[...] a colonialidade do poder estrutura as relações sociais [...]” (p. 117), articulando o controle do trabalho à classificação racial da população (p. 123).

No plano macrossocial⁹, Sassen (2014) contribui ao demonstrar que as economias contemporâneas produzem “[...] novas lógicas de expulsão [...]” (p. 1), nas quais sujeitos são sistematicamente descartados do sistema produtivo. Para a autora, essas expulsões “[...] não são acidentes, mas resultados sistêmicos [...]” (p. 211), o que permite interpretar o *turnover* como expressão de um mecanismo estrutural de exclusão.

O conceito de governamentalidade pós-colonial, desenvolvido por Teo (2018), permite compreender o *turnover* como técnica de governo das populações trabalhadoras, articulando racionalidades neoliberais, dispositivos de controle e heranças coloniais. Nessa perspectiva, a rotatividade deixa de ser mero efeito colateral da gestão e passa a operar como tecnologia de poder, regulando condutas, disciplinando corpos e produzindo subjetividades adaptadas à instabilidade permanente.

⁹ Plano macrossocial - se refere-se ao nível mais amplo de análise social; ou seja, às estruturas, sistemas e dinâmicas que operam em larga escala na sociedade (e.g., instituições, economia global, políticas públicas, relações entre Estados e mercados etc.) e não apenas às interações individuais ou locais. É o nível que envolve grandes sistemas sociais em sua totalidade e suas tendências gerais, ao invés de focar nas ações de indivíduos ou pequenos grupos (Sassen, 2014).

Diante desse cenário, a presente discussão propôs deslocar o *turnover* do campo estritamente gerencial para o campo da crítica social, compreendendo-o como fenômeno estrutural, subjetivo e político. Ao integrá-lo ao conceito de *leilão invertido de talentos*, busca-se evidenciar que a rotatividade não constitui falha do sistema, mas expressão de seu funcionamento normal, sustentado pela precarização, pela autoexploração e pela descartabilidade social.

3.1.1 *Turnover* como fenômeno estrutural no capitalismo contemporâneo

A partir do deslocamento analítico proposto na seção anterior, torna-se possível compreender o *turnover* não mais como disfunção organizacional, mas como expressão estrutural das transformações do capitalismo contemporâneo. Embora a literatura clássica o defina como “[...] o encerramento do vínculo formal entre o empregado e a organização [...]” (MOBLEY, 1982, p. 10), tal concepção revela-se limitada ao reduzir o fenômeno a um problema técnico de gestão. Para Mobley (1982), a rotatividade constitui um processo psicológico que se desenvolve progressivamente, envolvendo insatisfação, cognições de saída e busca por alternativas (p. 42). Essa abordagem, no entanto, ignora as determinações históricas e políticas que estruturam o mercado de trabalho.

Fromm (1941/2023) afirma que o trabalho, nas sociedades industriais e capitalistas, deixa de ser expressão da vida e passa a ser uma atividade estranhada, vivida como algo externo ao sujeito. O indivíduo não se reconhece no que faz, apenas se adapta para sobreviver: “[...] O homem moderno paga por seu crescente poder sobre a natureza com a perda de sua individualidade [...]”.

Conforme argumenta Sennett (2015), “nada a longo prazo é o princípio que governa o novo capitalismo” (p. 9), evidenciando a ruptura com o modelo de carreira estável característico do fordismo. O trabalho deixa de ser eixo organizador da identidade social, sendo substituído por vínculos temporários, projetos efêmeros e permanente incerteza. Essa lógica encontra respaldo macroestrutural no que Harvey (2005) denomina acumulação flexível, caracterizada por “[...] processos de trabalho flexíveis e mercados instáveis [...]” (p. 140), nos quais “[...] a mobilidade da força de trabalho torna-se elemento central da reestruturação capitalista [...]” (p. 147). A existência de planos de carreira estruturados e políticas de valorização salarial contribui para a clareza e coerência defendidas por Brandão & Oliveira (2025), favorecendo a autogestão e o desenvolvimento contínuo dos talentos.

Nesse cenário, o *turnover* deixa de ser exceção para converter-se em norma organizacional. A rotatividade passa a integrar a racionalidade produtiva como estratégia funcional de redução de custos, flexibilização contratual e controle da força de trabalho. Hom & Allen (2011) reconhecem que “o *turnover* impõe custos substanciais às organizações, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e perda de produtividade” (p. 67), mas tendem a tratá-lo como problema a ser mitigado, sem questionar suas causas estruturais. O presente trabalho, ao contrário, sustenta que a alta rotatividade constitui parte constitutiva do modelo econômico vigente.

A sociologia crítica do trabalho contribui decisivamente para essa leitura. Antunes (2018) demonstra que a “nova morfologia do trabalho” é marcada pela intensificação da precarização, pela informalidade estrutural e pela corrosão dos direitos sociais (p. 34). Para o autor, a chamada uberização representa “[...] a radicalização da lógica da exploração, na qual o trabalhador assume todos os riscos do processo produtivo [...]” (p. 57). O capital, nesse processo, “transforma a instabilidade em virtude, convertendo a insegurança em regra” (p. 89), produzindo um mercado de trabalho baseado na descartabilidade permanente.

Essa dinâmica é aprofundada à luz da economia de plataformas. Srnicek (2017) argumenta que as chamadas “*lean platforms*”¹⁰ “externalizam praticamente todos os custos, apoiando-se em uma vasta força de trabalho precarizada” (p. 71). A flexibilidade, nesse modelo, “[...] não representa libertação, mas um novo modo de disciplina [...]” (p. 76), no qual o trabalhador permanece permanentemente disponível, sem garantias contratuais ou direitos sociais. O *turnover*, assim, não é consequência acidental, mas elemento constitutivo do funcionamento dessas organizações.

No interior do leilão invertido de talentos, essa lógica adquire contornos ainda mais explícitos. A concorrência permanente entre trabalhadores por posições cada vez mais precarizadas transforma a rotatividade em instrumento de disciplinamento coletivo. A substituíbilidade constante impede o enraizamento nas organizações, fragiliza vínculos solidários e dificulta processos de organização política. Conforme observa Sennett (2012), “[...] o curto prazo tornou-se dominante [...]” (p. 21), corroendo a possibilidade de compromissos duradouros e naturalizando a transitoriedade como valor.

Desse modo, o *turnover* deve ser compreendido como fenômeno estrutural inscrito na racionalidade neoliberal. Ele não expressa falha sistêmica, mas o êxito de um modelo que se

¹⁰ “*Lean Platforms*” (Plataformas Enxutas, em português) - são uma abordagem de negócios e tecnologia que aplica os princípios do pensamento enxuto (*Lean Manufacturing*) ao desenvolvimento e gerenciamento de plataformas digitais. O objetivo é maximizar a entrega de valor aos clientes e parceiros com o mínimo de desperdício de recursos, tempo e esforço (SRNICEK, 2017).

alimenta da instabilidade, da concorrência individualizada e da fragmentação dos vínculos coletivos. A rotatividade, nesse sentido, opera como tecnologia de poder, sustentando a assimetria entre capital e trabalho e convertendo a precarização em norma social.

3.2 *Turnover*, Sofrimento Psíquico e Autoexploração

A compreensão do *turnover* como fenômeno estrutural exige, igualmente, a análise de suas implicações subjetivas. Para além de indicadores quantitativos, a rotatividade expressa processos profundos de desgaste psíquico, perda de sentido e ruptura identitária. A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Dejours (2015), oferece contribuição central ao demonstrar que “[...] o sofrimento no trabalho não é um acidente, mas resulta da própria organização do trabalho [...]” (p. 52). Assim, o adoecimento não constitui desvio individual, mas produto direto da racionalidade produtiva contemporânea.

Segundo Dejours (2007), a intensificação das exigências, a pressão por desempenho e o medo constante do desemprego produzem formas específicas de sofrimento ético-político. Em A “*Banalização da Injustiça Social*”, o autor argumenta que “[...] o medo do desemprego constitui instrumento de submissão [...]” (p. 39), funcionando como mecanismo silencioso de controle. Diante da impossibilidade de transformar coletivamente as condições de trabalho, os sujeitos constroem estratégias defensivas para suportar o intolerável, uma vez que “[...] os trabalhadores constroem estratégias defensivas para suportar o sofrimento [...]” (DEJOURS, 2015, p. 61). Assim, diante desse cenário, o pedido de demissão emerge como gesto extremo de autopreservação psíquica, configurando uma forma de *turnover* defensivo.

Essa dinâmica subjetiva é aprofundada pela análise de Byung-Chul Han. Para o autor, a sociedade contemporânea é marcada pela passagem da coerção externa à autoexploração. Em “*Sociedade do Cansaço*”, Han (2017) argumentam que “[...] o sujeito de desempenho explora a si mesmo [...]” (p. 23), acreditando-se livre enquanto se submete voluntariamente a imperativos de produtividade infinita. A autoexploração revela-se, segundo o autor, “[...] mais eficiente do que a exploração por outro [...]” (p. 24), uma vez que dispensa a figura visível do opressor.

Nesse cenário, o burnout emerge como patologia social característica. Han define-o como “[...] expressão patológica do excesso de desempenho [...]” (p. 31), evidenciando que o esgotamento não decorre da ausência de trabalho, mas de sua intensificação contínua. O

trabalhador transforma-se em empresário de si mesmo, internalizando metas inatingíveis e responsabilizando-se integralmente por seu sucesso ou fracasso. Quando não suporta mais o ritmo imposto, a saída do trabalho aparece como solução individualizada, desprovida de dimensão política.

Essa subjetividade adoecida encontra ressonância na análise de Bauman (2001). Para o autor, a *modernidade líquida*¹¹ é marcada pela fragilização dos vínculos e pela incerteza permanente. “A vida líquida é uma vida precária, vivida sob condições de incerteza constante” (p. 38), na qual o trabalho deixa de ser eixo estável de identidade. Outrossim, a rotatividade torna-se experiência ordinária, naturalizada como parte da biografia individual, ainda que produza angústia e desorientação existencial.

Articulado ao leilão invertido de talentos, esse processo assume caráter ainda mais perverso. A competição permanente entre trabalhadores reforça a lógica meritocrática, levando os sujeitos a aceitarem jornadas extensas, salários rebaixados e instabilidade crônica como expressão de “escolha”. Conforme argumenta Han (2017, p. 23), o sujeito contemporâneo se sente livre, mas está preso a uma lógica invisível de desempenho, internalizando a dominação sob a forma de autoexigência.

Desse modo, o *turnover* revela-se como fenômeno simultaneamente estrutural e subjetivo. Ele expressa não apenas a precarização objetiva das relações de trabalho, mas também a colonização psíquica dos trabalhadores pela racionalidade neoliberal. A saída da organização configura-se, assim, como gesto ambíguo: ao mesmo tempo tentativa de autopreservação e evidência do esgotamento produzido por um sistema que transforma a vida em capital.

3.3 Reconhecimento, Alienação e Perda de Sentido do Trabalho

Para aprofundar a compreensão do *turnover* enquanto fenômeno que ultrapassa a dimensão econômica, torna-se necessário examinar suas raízes ontológicas e históricas a partir das categorias de reconhecimento, alienação e perda de sentido do trabalho. Nesse sentido, a tradição filosófica inaugurada por Hegel (2014), desenvolvida criticamente por Marx (2023) e atualizada por Braverman (1974) oferece ferramentas centrais para

¹¹ *Modernidade líquida* - conceito formulado por Zygmunt Bauman para designar um estágio da modernidade em que as estruturas sociais deixam de oferecer estabilidade e passam a exigir adaptação constante dos indivíduos, sob a lógica da provisoriedade (BAUMAN, 2001).

compreender como a negação da autonomia e do reconhecimento impulsiona tanto a rotatividade quanto o desligamento simbólico dos trabalhadores.

Em Hegel (2014), o trabalho ocupa lugar fundamental na constituição da consciência. Na “*Fenomenologia do Espírito*”, o filósofo demonstra que o sujeito só se reconhece como tal por meio da mediação social, sendo o trabalho uma forma privilegiada dessa mediação. O famoso episódio da dialética do senhor e do escravo evidencia que é através da transformação do mundo que o sujeito transforma a si mesmo, produzindo autoconsciência. O reconhecimento, portanto, não é mero atributo moral, mas condição ontológica da formação do sujeito. Quando esse reconhecimento é negado, instala-se uma ruptura entre o indivíduo e sua própria experiência social, gerando estranhamento e perda de sentido.

Marx (2023) radicaliza essa análise ao deslocá-la para o interior das relações capitalistas de produção. Em “*O Capital*”, o autor demonstra que o trabalho alienado rompe quatro vínculos fundamentais: do trabalhador com o produto, com o processo de trabalho, com sua própria essência e com os outros seres humanos. Sob o capitalismo, o trabalhador já não se reconhece no que produz, pois, o produto lhe é expropriado e convertido em mercadoria. O trabalho, que deveria ser atividade vital, transforma-se em atividade estranhada, compulsória e destituída de significado. A alienação, assim, não é experiência subjetiva isolada, mas resultado estrutural da organização capitalista do trabalho.

Essa perda de sentido manifesta-se diretamente nas dinâmicas contemporâneas de rotatividade. Quando o trabalhador não se reconhece no que faz, quando sua atividade não expressa sua potência criativa, o vínculo com a organização torna-se puramente instrumental. O desligamento deixa de ser apenas contratual e assume caráter simbólico: o sujeito permanece fisicamente no trabalho, mas já não se reconhece nele. O *turnover*, diante desse cenário, aparece como materialização desse estranhamento acumulado.

Braverman (1974) aprofunda essa crítica ao analisar o processo histórico de degradação do trabalho no capitalismo monopolista. Em “*Trabalho e Capital Monopolista*”, o autor demonstra como a gerência científica e a divisão extrema das tarefas esvaziam o conteúdo intelectual do trabalho, separando concepção e execução. O trabalhador perde o controle sobre o processo produtivo, tornando-se mero operador de funções fragmentadas. A autonomia é substituída por rotinas prescritas, e o saber do trabalhador é sistematicamente expropriado e transferido à gestão.

Esse processo, segundo *ibidem*, não apenas intensifica a exploração, mas destrói a possibilidade de identificação subjetiva com o trabalho. A atividade deixa de ser fonte de realização e passa a ser vivida como imposição externa. O esvaziamento do conteúdo do

trabalho produz apatia, desengajamento e indiferença organizacional, criando as condições subjetivas para a rotatividade permanente. O trabalhador não abandona apenas um emprego, mas rompe com uma atividade que já não reconhece como expressão de si.

Articulando Hegel (2014), Marx (2023) e Braverman (1974), torna-se possível compreender o *turnover* como expressão histórica da negação do reconhecimento e da autonomia no trabalho. A ausência de reconhecimento intersubjetivo, somada à alienação estrutural e à degradação do conteúdo do trabalho, produz um sujeito que já não encontra sentido na atividade laboral. A rotatividade, nesse quadro, aparece como resposta prática a um processo prolongado de despossessão simbólica.

Sob a luz do “*Leilão Invertido de Talentos*”, essa dinâmica é intensificada. A concorrência permanente, a fragmentação das tarefas e a ausência de vínculos duradouros aprofundam a perda de sentido do trabalho. O sujeito não apenas muda de emprego, mas transita por atividades cada vez mais destituídas de significado, reforçando o ciclo de alienação. O *turnover*, assim, deixa de ser evento pontual e converte-se em trajetória biográfica marcada pela instabilidade e pelo esvaziamento existencial.

Dessa forma, compreender a rotatividade a partir das categorias de reconhecimento e alienação permite deslocá-la definitivamente do campo gerencial. O *turnover* não decorre apenas de salários, benefícios ou clima organizacional, mas de uma crise estrutural de sentido do trabalho no capitalismo contemporâneo. Trata-se, em última instância, de uma recusa (ainda que individualizada) a permanecer em relações que negam a condição humana do trabalhador.

3.3.1 *Turnover*, reconhecimento e colonialidade do trabalho

Para além das dimensões estrutural e subjetiva, o *turnover* deve ser compreendido também a partir da esfera do reconhecimento social. Conforme argumenta Honneth, 2003, p. 85), “[...] a identidade pessoal depende essencialmente do reconhecimento [...]”, uma vez que é por meio das relações intersubjetivas que os indivíduos constroem uma autorrelação positiva. O trabalho, nesse sentido, ocupa posição central na constituição da autoestima e do pertencimento social. A negação sistemática desse reconhecimento produz experiências de desrespeito moral, configurando-se como forma de injustiça.

Em “*Luta por reconhecimento*”, *ibidem* afirma que “[...] a negação do reconhecimento constitui uma injustiça moral [...]” (p. 92), pois atinge diretamente a integridade do sujeito.

No âmbito organizacional moderno, marcado pela substituíbilidade permanente, pela avaliação incessante e pela lógica do desempenho, os trabalhadores são progressivamente reduzidos a indicadores de produtividade. A rotatividade constante fragiliza vínculos simbólicos, dissolve relações de solidariedade e impede a construção de identidades coletivas baseadas no reconhecimento mútuo. O *turnover*, nesse quadro, pode ser interpretado como resposta moral ao desrespeito estrutural, expressão de uma recusa subjetiva a permanecer em relações que negam dignidade.

Essa dinâmica adquire contornos ainda mais profundos quando analisada a partir da colonialidade do poder. Quijano (2005) sustenta que “[...] a colonialidade do poder estrutura as relações sociais [...]” (p. 117, tradução nossa), articulando a classificação racial da população ao controle do trabalho. Para o autor, “[...] o controle do trabalho foi articulado à classificação racial [...]” (p. 123, tradução nossa) desde a constituição do capitalismo, produzindo hierarquias persistentes que atravessam o mercado de trabalho contemporâneo.

Nesse sentido, o *turnover* não se distribui de forma homogênea, mas incide com maior intensidade sobre corpos historicamente subalternizados. Trabalhadores negros, periféricos, migrantes e habitantes do Sul global ocupam, de modo recorrente, posições marcadas pela informalidade, baixos salários e alta rotatividade. Pode-se, assim, falar em um *turnover* colonial, caracterizado pela descartabilidade estrutural e pela negação sistemática de reconhecimento social (QUIJANO, 2005).

A análise de Sassen (2014) contribui para aprofundar esse argumento. Para a autora, as economias contemporâneas produzem “[...] novas lógicas de expulsão [...]” (p. 1), nas quais sujeitos são sistematicamente lançados para fora do sistema produtivo. Tais expulsões, afirma *ibidem*, “[...] não são acidentes, mas resultados sistêmicos [...]” (p. 211), evidenciando que a exclusão constitui parte constitutiva do funcionamento do capitalismo global. O *turnover*, nesse sentido, pode ser interpretado como forma de expulsão internalizada, operando no interior das próprias organizações.

Articulado ao leilão invertido de talentos, esse processo torna-se ainda mais violento. A competição permanente transforma desigualdades históricas em critérios de mercado, naturalizando a precarização como destino individual. A herança colonial, longe de ser superada, é reatualizada sob a lógica neoliberal, convertendo corpos subalternizados em mão de obra descartável. A rotatividade, assim, reforça a fragmentação coletiva, dificultando a politização do sofrimento e a construção de resistências.

Desse modo, o *turnover* se revela como fenômeno atravessado por dimensões morais, históricas e estruturais. Ele expressa não apenas a precarização econômica, mas também a

negação sistemática de reconhecimento e a persistência da colonialidade nas relações de trabalho. Ao romper vínculos, o trabalhador não apenas abandona uma organização, mas reage, ainda que de forma individualizada, a um sistema que lhe nega dignidade, pertencimento e valor social.

3.4 Impactos Organizacionais e Sociais do *Turnover* Estrutural

Compreendido como fenômeno estrutural, o *turnover* produz impactos que extrapolam o plano individual e incidem diretamente sobre as organizações e sobre o tecido social. A literatura gerencial reconhece tais efeitos, ainda que os trate de modo instrumental. Hom & Allen (2011 p. 67) consideram que “[...] o *turnover* impõe custos substanciais às organizações [...]”, incluindo despesas com recrutamento, seleção, treinamento e perda de produtividade. Para os autores, a rotatividade elevada compromete a eficiência operacional e a continuidade dos processos de trabalho (p. 74).

Mobley (1982) acrescenta que a saída frequente de trabalhadores “[...] desorganiza fluxos de trabalho e afeta negativamente o moral das equipes [...]” (p. 89), indicando que o *turnover* não é fenômeno isolado, mas processo que desestrutura coletivos laborais. Contudo, tais análises permanecem restritas à lógica da performance organizacional, negligenciando as implicações sociais mais amplas desse processo.

Do ponto de vista crítico, a alta rotatividade corrói os vínculos de solidariedade no interior das organizações. Sennett (2012) observa que “[...] as relações de curto prazo corroem a confiança [...]” (p. 25), dificultando a construção de projetos coletivos e identidades profissionais duradouras. A substituíbilidade constante impede a sedimentação de experiências compartilhadas, transformando o ambiente de trabalho em espaço de competição permanente. Nesse cenário, a cooperação cede lugar ao individualismo estratégico, fragilizando qualquer forma de ação coletiva.

No plano social, o *turnover estrutural*¹² contribui para a intensificação da precariedade existencial. Bauman (2001) argumenta que “[...] a insegurança se torna condição permanente da vida [...]” (p. 40), afetando não apenas o trabalho, mas todas as dimensões da existência. A

¹² *Turnover estrutural* – se trata de um alto índice de rotatividade de pessoal (*turnover*) não deve ser interpretado apenas como simples troca de funcionários: ele deve ser visto como um sintoma de problemas mais amplos na organização, indicando que “algo não vai bem” internamente, mesmo quando a saída é voluntária ou iniciada pela própria empresa. Assim, um *turnover* elevado funciona como um indicador estrutural da saúde organizacional e da gestão de pessoas, não apenas como um reflexo de escolhas individuais de empregados (FERNANDEZ, 2006 *apud* GONÇALVES & CRUZ, 2007).

instabilidade laboral impede o planejamento de longo prazo, impacta relações familiares, acesso à moradia e projetos educacionais. A vida torna-se marcada pela transitoriedade, convertendo a incerteza em norma social.

Essa dinâmica é aprofundada pela lógica das plataformas digitais. Srnicek (2017) argumenta que essas empresas “[...] operam com modelos baseados na rotatividade permanente [...]” (p. 79), substituindo rapidamente trabalhadores e transferindo integralmente os riscos da atividade econômica. O trabalhador torna-se elemento descartável, facilmente substituível, reforçando a lógica do *leilão invertido de talentos*, no qual a concorrência se dá pela aceitação das piores condições possíveis.

No cenário brasileiro, Antunes (2018) alerta que a precarização generalizada “deseestrutura o tecido social” (p. 102), ampliando desigualdades e aprofundando processos de exclusão. O *turnover* elevado, nesse sentido, não é apenas problema organizacional, mas fator de instabilidade social, contribuindo para a reprodução da pobreza e da insegurança material.

Articulando essa análise à perspectiva de Sassen (2014), pode-se afirmar que a rotatividade estrutural opera como mecanismo de expulsão social. Para a autora, as economias contemporâneas produzem “populações descartáveis” (p. 215), lançadas para fora dos sistemas de proteção social. Diante desse cenário, O *turnover* funciona como porta giratória da exclusão, mantendo trabalhadores presos a ciclos de emprego precário, desemprego e subemprego.

Sob a ótica da governamentalidade neoliberal, conforme analisado por Teo (2018), o *turnover* atua como tecnologia de gestão das populações trabalhadoras. A instabilidade permanente disciplina os corpos, produz sujeitos adaptáveis, dóceis e permanentemente disponíveis. A ameaça constante da substituição transforma-se em mecanismo de autocontrole, reforçando a submissão sem necessidade de coerção explícita.

Conforme Fernandez (2006 *apud* GONÇALVES & CRUZ, 2007), o autor argumentou sobre a perda do conhecimento e seus efeitos na empresa, outrossim, funcionando com um termômetro, originada por alto *turnover*, e que:

“[...] o índice de rotatividade de pessoal é um excelente indicador da saúde da empresa. Quando esse índice está alto, significa que algo não está bem na empresa, mesmo que essa saída seja uma decisão da própria empresa. Precisa-se avaliar com muito cuidado todas as causas que levaram a perda do funcionário [e ainda] os colaboradores de uma empresa detêm os conhecimentos da rotina de trabalho, e após algum tempo eles realizam toda suas tarefas sem dificuldades: quando alguém da equipe sai, as atividades sofrem mudanças que em maior ou menor grau afetam a organização. Assim como um motor que para de funcionar caso alguma engrenagem se deteriore, a empresa também sente essa saída [...]” (p. 3-5).

Assim, os impactos do *turnover estrutural* se revelam profundamente políticos. Eles reorganizam as relações de poder no interior das organizações, fragilizam laços sociais e produzem subjetividades marcadas pelo medo e pela insegurança. A rotatividade, longe de ser disfunção, constitui engrenagem central de um sistema que transforma a precariedade em norma e a instabilidade em virtude.

3.5 *Turnover* Como Dispositivo de Poder no Capitalismo Neoliberal¹³

A análise desenvolvida ao longo deste capítulo permite afirmar que o *turnover* não pode ser compreendido apenas como indicador organizacional ou problema de gestão. Ao contrário, ele se revela como fenômeno estrutural, atravessado por dimensões econômicas, subjetivas, morais e históricas. A partir do diálogo com autores da administração, da sociologia crítica, da psicodinâmica do trabalho e do pensamento decolonial, evidenciou-se que a rotatividade constitui elemento funcional à racionalidade neoliberal, operando como dispositivo de poder no interior das relações de trabalho.

A literatura clássica, representada por Mobley (1982) e Hom & Allen (2011), fornece contribuições relevantes ao mapear os custos organizacionais e os processos psicológicos associados à saída do trabalhador. Contudo, tais abordagens permanecem restritas ao campo instrumental, tratando o *turnover* como disfunção a ser corrigida. O presente trabalho propôs deslocar esse olhar, demonstrando que a alta rotatividade não expressa falha do sistema, mas seu pleno funcionamento.

A partir de Sennett (2012) e Harvey (2005), foi possível compreender como a instabilidade se tornou norma no capitalismo moderno, dissolvendo a lógica da carreira e naturalizando vínculos temporários. Antunes (2018) e Srnicek (2017) aprofundaram essa análise ao evidenciar que a precarização e a *uberização* não são exceções, mas expressões centrais da nova morfologia do trabalho. Dessa forma, o *turnover* opera como mecanismo de disciplinamento coletivo, sustentado pela substituíbilidade permanente da força de trabalho.

As contribuições de Barros, Dal’Bó da Costa e Rizek (2018) permitem compreender que a precarização do trabalho e a instabilidade laboral se articulam a dinâmicas territoriais de acumulação, nas quais o rebaixamento sistemático do valor do trabalho constitui estratégia

¹³ Capitalismo neoliberal - é um modelo econômico e social caracterizado pela valorização dos mercados livres, pela redução do papel do Estado e pela flexibilização das relações de trabalho, promovendo a responsabilização individual pelos riscos e resultados da vida profissional (SENNETT, 2012).

central de reprodução do capital, especialmente em contextos periféricos, sustentando a noção de neocolonialismo laboral.

No plano subjetivo, Dejours (2015; 2007) e Han (2017) demonstraram que o sofrimento psíquico e a autoexploração constituem marcas centrais da experiência laboral contemporânea. A saída do trabalho emerge, assim, como gesto ambíguo: tentativa de autopreservação frente ao adoecimento, mas também expressão da internalização da lógica neoliberal, que individualiza problemas estruturalmente produzidos.

A dimensão moral foi aprofundada a partir de Honneth (2003), evidenciando que a negação do reconhecimento no trabalho produz experiências de injustiça e desvalorização. Articulada à perspectiva decolonial de Quijano (2005), essa análise permitiu compreender que o *turnover* incide de forma desigual sobre corpos historicamente subalternizados, configurando um padrão racializado de descartabilidade. A contribuição de Sassen (2014) ampliou essa leitura ao demonstrar que as economias contemporâneas produzem lógicas sistêmicas de expulsão, nas quais a rotatividade atua como mecanismo internalizado de exclusão social.

A noção de governamentalidade pós-colonial, conforme desenvolvida por Teo (2018), permitiu compreender o *turnover* como tecnologia de governo das populações trabalhadoras. A instabilidade permanente produz sujeitos adaptáveis, competitivos e autocontrolados, convertendo a precariedade em norma e a insegurança em dispositivo disciplinar. Compreende-se então, que o *leilão invertido de talentos* não constitui anomalia do mercado, mas expressão radicalizada de sua lógica. Nele, a rotatividade deixa de ser efeito colateral para tornar-se princípio organizador. O trabalhador não é valorizado por sua permanência, mas por sua disponibilidade para aceitar piores condições. O *turnover*, assim, opera como engrenagem central de um sistema que transforma a vida em capital e a instabilidade em virtude.

Outrossim, que enfrentar o *turnover* não implica apenas repensar políticas de retenção, mas questionar os fundamentos do modelo econômico vigente. Sem esse deslocamento crítico, qualquer intervenção permanecerá superficial, tratando sintomas sem enfrentar as causas estruturais que produzem a rotatividade como norma social.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

Este estudo se caracterizou como uma pesquisa qualitativa de natureza teórico-bibliográfica, com abordagem exploratória e interpretativa, desenvolvida no formato de ensaio filosófico-sociológico. A opção metodológica se justifica pelo objetivo de compreender criticamente o fenômeno do *leilão invertido de talentos* a partir de referenciais teóricos clássicos e contemporâneos, sem pretensão de generalização empírica.

O levantamento bibliográfico inicial identificou 78 publicações entre livros, artigos científicos, ensaios teóricos e revisões sistemáticas, nacionais e internacionais. Desse total, foram selecionadas as publicações que apresentavam aderência direta ao tema, considerando critérios como: relevância teórica, reconhecimento acadêmico dos autores, contribuição conceitual para a análise do trabalho, da precarização, da *gig economy* e do neocolonialismo laboral, bem como alinhamento com os objetivos do estudo. Foram excluídos trabalhos de caráter meramente opinativo, duplicados ou sem fundamentação teórica consistente;

As buscas foram realizadas nas bases de dados *Scopus*, Google Acadêmico, *ResearchGate*, *SciELO*, *Even3* e *Web of Science*, complementadas por consulta a periódicos institucionais brasileiros e repositórios universitários. As palavras-chave utilizadas, em português e inglês, incluíram: *turnover*, mercado de trabalho, precarização do trabalho, *gig economy*, capitalismo de plataformas, desvalorização profissional, alienação do trabalho, precariado, neocolonialismo laboral e sociologia do trabalho.

Nos achados, a análise do material selecionado foi conduzida de forma analítico-interpretativa, buscando identificar convergências conceituais, tensões teóricas e contribuições complementares entre autores da Filosofia, da Sociologia e da teoria crítica. Ressaltamos que, por se tratar de um ensaio teórico, os resultados apresentados correspondem a uma construção interpretativa fundamentada na literatura analisada, constituindo uma base conceitual para investigações empíricas futuras.

5 DISCUSSÃO

A análise desenvolvida neste ensaio permite compreender o *leilão invertido de talentos* não como um fenômeno episódico ou resultado de decisões individuais, mas como expressão estrutural de processos históricos de desvalorização do trabalho. O diálogo entre a

Filosofia clássica, a teoria social crítica e a sociologia contemporânea do trabalho evidencia uma convergência analítica em torno da crítica à mercantilização do trabalho, às assimetrias de poder nas relações laborais e à ruptura entre exigência profissional, reconhecimento social e dignidade humana.

Sob a perspectiva da Filosofia Antiga, autores como Aristóteles (2009), Platão (2001), Cícero e os estoicos (D'AMBROS, 2019) compreendem o trabalho como atividade dotada de valor ético e finalidade social, vinculada à justiça, à autonomia e à vida digna. O leilão invertido pode ser interpretado como uma atualização da *crematística* aristotélica, na qual os meios econômicos se sobrepõem aos fins humanos. A competição baseada em quem aceita menos rompe com a justiça funcional, com a ética do ofício e com a preservação do tempo e da autonomia do sujeito, configurando não apenas uma disfunção econômica, mas uma degeneração ética do trabalho.

A teoria social crítica, especialmente em Hegel (2014), Marx (2023) e Braverman (1974), oferece uma leitura estrutural complementar. Se o trabalho é, em Hegel, espaço de reconhecimento e realização da subjetividade, no capitalismo ele se converte, como demonstra Marx, em mercadoria alienada. Braverman aprofunda essa crítica ao evidenciar como a desqualificação e a substituíbilidade tornam o trabalhador progressivamente descartável, mesmo diante de exigências técnicas crescentes. Nesse contexto, o *leilão invertido* radicaliza a alienação: quanto mais qualificado é o trabalho, menor tende a ser o poder de barganha do trabalhador individual, agora inserido em uma lógica de concorrência permanente.

A dimensão moral do fenômeno é aprofundada a partir de Honneth (2003), para quem a negação do reconhecimento configura injustiça moral. A rotatividade constante fragiliza vínculos simbólicos, impede a construção de identidades coletivas e dissolve laços de solidariedade. Essa dinâmica incide de forma desigual sobre corpos historicamente subalternizados, como demonstra Quijano (2005). O *turnover* assume, assim, caráter colonial, reproduzindo hierarquias raciais e sociais herdadas da colonialidade do poder. Em consonância, Sassen permite interpretar a rotatividade como forma de expulsão internalizada, mecanismo sistêmico de descarte social que opera no interior das próprias organizações.

No capitalismo de plataformas e na *gig economy*, analisados por Terranova (2000), Kalleberg (2009), Sundararajan (2017) e Pilatti, Pinheiro & Montini (2024), essa dinâmica se intensifica. A promessa de flexibilidade e autonomia encobre relações profundamente assimétricas, nas quais trabalhadores competem por microtarefas mal remuneradas, internalizando a lógica do “dar menos para exigir mais”. O leilão invertido emerge, assim,

como princípio organizador do mercado de trabalho na atualidade, no qual a permanência depende da aceitação contínua da precarização.

As contribuições de Cardoso & Faletto (1970), Marini (2017), Reis & Cerqueira Sá (2024), Barros, Dal’Bó da Costa e Rizek (2018) e Nunes (2023) convergem ao demonstrar que o leilão invertido assume contornos ainda mais severos nas economias periféricas. A “*Teoria da Dependência*” evidencia que mercados de trabalho no Sul Global são historicamente estruturados para absorver choques, reduzir custos e fornecer força de trabalho barata aos centros econômicos, o que sustenta a noção de neocolonialismo laboral,

A dimensão subjetiva desse processo é aprofundada por autores humanistas como Fromm (1941/1983; 1955/1983), para quem o trabalho, quando reduzido à sobrevivência econômica, converte-se em força alienante e socialmente degradante. Discursos recorrentes de vitimização, quando descolados de análise estrutural e ação coletiva, tendem a reforçar a naturalização da precarização, deslocando responsabilidades sistêmicas para o plano individual.

Outrossim, a análise do *turnover* reforça o caráter estrutural do fenômeno. Longe de constituir falha organizacional, a alta rotatividade revela-se funcional ao capitalismo moderno, especialmente em sua forma plataformizada. Conforme Antunes (2018), Srnicek (2017), Dejours (2007; 2015) e Han (2015), a instabilidade permanente opera como mecanismo de disciplinamento, autoexploração e descarte, transformando o sofrimento laboral em experiência individualizada e recorrente.

A literatura clássica da administração, representada por Mobley (1982) e Hom & Allen (2020), define o *turnover* como o encerramento do vínculo formal de trabalho, enfatizando seus custos operacionais. Essa leitura, contudo, mostra-se limitada frente às transformações estruturais do capitalismo contemporâneo. Como argumenta Sennett (2015), corroborado por Brandão & Oliveira (2025), a dissolução das carreiras longas e a consolidação da acumulação flexível instituem a instabilidade como norma, convertendo a rotatividade em elemento funcional da racionalidade produtiva. Nesse cenário, o trabalhador deixa de ser sujeito de uma trajetória profissional contínua e passa a ocupar posições temporárias, substituíveis e permanentemente reavaliadas.

À luz dessas considerações, o leilão invertido de talentos pode ser compreendido como síntese contemporânea de processos de alienação, precarização, dependência estrutural e crise ética do trabalho. Enfrentá-lo exige mais do que ajustes individuais ou retóricas meritocráticas, pois demanda uma reconfiguração ética, política e estrutural do valor do

trabalho, especialmente nas realidades periféricas, onde a precarização tende a ser naturalizada como destino.

A análise realizada confirma as hipóteses orientadoras deste ensaio ao demonstrar que o leilão invertido de talentos constitui uma expressão contemporânea de processos históricos de alienação, desqualificação e dependência estrutural do trabalho. Evidencia-se, ainda, que a *gig economy* e o capitalismo de plataformas intensificam assimetrias de poder, consolidando a lógica de “exigir mais oferecendo menos” como princípio organizador do mercado de trabalho. O que se evidencia, portanto, é que discursos individualizantes e despolitizados operam como mecanismos simbólicos de legitimação da precarização, ao obscurecerem suas determinações estruturais. Enfrentar o leilão invertido, nesse sentido, exige uma reconfiguração ética, política e coletiva do valor do trabalho, especialmente nas realidades periféricas.

6 CONCLUSÃO

O presente ensaio teórico permitiu analisar criticamente o fenômeno do “*leilão invertido de talentos*”, evidenciando-o como uma lógica estruturante do mercado de trabalho moderno, especialmente nas economias periféricas e na realidade brasileira. À luz dos referenciais mobilizados, foi possível responder de forma consistente às duas questões norteadoras propostas. A primeira foi atendida ao demonstrar que o leilão invertido se manifesta pela elevação contínua das exigências profissionais combinada à redução de remuneração, estabilidade e reconhecimento, dinâmica intensificada pela precarização estrutural, pela economia de plataformas e pelo capitalismo de plataformas. A segunda questão foi contemplada ao evidenciar que os aportes filosóficos e sociológicos permitem compreender essa lógica como um fenômeno histórico, social e político, e não como resultado de escolhas individuais ou circunstanciais.

O objetivo geral do trabalho foi alcançado ao promover um diálogo articulado entre a Filosofia clássica, a teoria social crítica e a sociologia crítica do trabalho, possibilitando uma leitura integrada da desvalorização profissional no capitalismo atual. Os objetivos específicos também foram atingidos ao discutir o trabalho como categoria ética, social e histórica; relacionar a precarização às transformações do capitalismo neoliberal e da *gig economy*;

articular contribuições de autores europeus e latino-americanos; e sistematizar conceitualmente esses aportes de forma coerente.

As hipóteses orientadoras foram corroboradas no plano teórico. O ensaio demonstrou que o leilão invertido de talentos constitui uma expressão da atualidade, de processos históricos de alienação, desqualificação e dependência estrutural; que a economia de plataformas intensifica assimetrias de poder e consolida a lógica de “*exigir mais oferecendo menos*”; e que discursos de vitimização, quando dissociados de análise estrutural, tendem a reforçar a naturalização da precarização, obscurecendo suas determinações sociais mais profundas.

Dessa forma, o leilão invertido de talentos foi compreendido como uma realidade constitutiva dos tempos modernos, e não como uma distorção pontual do mercado. Trata-se de um princípio organizador das relações de trabalho contemporâneas, que redefine valor, mérito e dignidade a partir da lógica do menor custo, aprofundando desigualdades históricas, sobretudo no Sul Global.

Como principal limitação do estudo, reconhece-se a ausência de investigação empírica, uma vez que o ensaio se fundamenta exclusivamente em revisão bibliográfica e análise conceitual, não pretendendo oferecer generalizações estatísticas ou conclusões definitivas. Nesse sentido, sugere-se como agenda para pesquisas futuras a realização de estudos empíricos sobre o leilão invertido de talentos, orientados pela seguinte questão: de que modo essa lógica impacta, de forma mensurável, as trajetórias profissionais, a saúde mental e as possibilidades de organização coletiva dos trabalhadores nas formações sociais do Sul Global, com ênfase na realidade brasileira?

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, 362 p. ISBN 978-85-7559-635-7.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Antônio de Castro Caetano. São Paulo: Atlas, 2009, 280 p. ISBN: 9788522455393.

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo: Martin Claret, 2006, 382 p.

BARROS, J.; DAL’BÓ DA COSTA, A.; RIZEK, C. (orgs.). **Os limites da acumulação, movimentos e resistência nos territórios**. São Carlos: IAU/USP, 2018. 169 p. ISBN 978-85-66624-26-7. DOI: 10.11606/9788566624267.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, 241 p. ISBN: 978-85-378-0772-9.

BRANDÃO, I. C.; & OLIVEIRA, G. B. de. **Princípios de Gestão Aplicados ao Aprendizado Pessoal: uma análise integrativa entre teorias clássicas e metodologias ágeis e a metáfora da “desidratação profissional”**. [online], [PDF]. Recife: Even3 Publicações, 2025, 37 p. DOI: 10.29327/7728615. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/397951907>>. Acesso em: 01 jan. 2026.

BRAVERMAN, H. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. [online] [PDF], idioma ingles. 25 th. Anniversary Edition, New York: Monthly Review Press, 1974, 338 p. Disponível em: <https://caringlabor.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/11/8755-labor_and_monopoly_capitalism.pdf> Acesso em: 02 jan. 2026.

CARDOSO, F. H.; & FALETTO, E. **Dependência e desenvolvimento na América Latina**. [online] [PDF]. 9 ed., Rio de Janeiro: Zahar, 1970, 215 p. ISBN: 9788520006689. Disponível em: <<https://www.kufunda.net/publicdocs/CARDOSO,%20%20Fernando%20H.%20%20e%20FALETTO,%20Enzo.%20Dependencia%20e%20Desenvolvimento%20na%20A.%20Latina.pdf>>. Acesso em: 02 jan.2026.

CARLEIAL, L. M. da F. **Subdesenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise a partir do pensamento latino-americano**. Sociologias, Porto Alegre. Dossiê Trabalho, Emprego e Precarização Social • Sociologias 12 (25) • Dez 2010. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300006>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/HG3c7qBQctJR9Vd6vpHfKVm/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 01 jan. 2026.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 4ª ed. . São Paulo. GEN Atlas, 2020, 544 p. ISBN: 9788597023671.

D’AMBROS. B. **As Funções da Razão no de *Officiis* de M. T. Cícero**. Sapere aude – Belo Horizonte, v. 10, n. 19, p. 274-281 (p.), Jan./Jun. 2019 – ISSN: 2177-6342. Disponível em: <<https://periodicos.pucminas.br/SapereAude/article/download/18039/14973/>>. Acesso em: 01 jan. 2026.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2015, 158 p.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007, 80 p. ISBN: 85-225-0266-8.

EPICTETO DE HIERÁPOLIS. **Introdução ao Manual de Epicteto (*Enchiridion*)**. Tradução de Aldo Dinucci e Alfredo Julien. 3 ed., São Cristóvão: UFS, 2012, 51 p. ISBN: ISBN 9788578222079. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/prometeus/article/download/815/720/0>>. Acesso em: 15 dez. 2025.

EPICTETO DE HIERÁPOLIS. **Discursos**. Tradução de Carlos Kennedy. Russas, CE: Fi.E Editorial, 2025, 528 p. ASIN : B0FWZPY626.

FROMM, E. **O Medo à Liberdade**. Lisboa, Portugal: Edições 70, (1941) 2023, 304 p. ISBN: 9789724426167.

FROMM, E. **Psicanálise da Sociedade Contemporânea**. Rio de Janeiro: Ed. LTC, (1955) 1983, 240 p. ISBN: 9788524500985.

GONÇALVES, G.; & CRUZ, H. A. da. **Rotatividade de Pessoal: Uma Análise do clima organizacional e Fatores que Influenciam o Turnover na área Operacional da Clínica de Saúde em Florianópolis/SC**. [online], [PDF]. Ética e Gestão, Resende: XIV SEGet, 2007, 17 p. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/22825388.pdf>>. Acesso em: 12 jan.2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015, 53 p. ISBN 978-85-326-5083-2.

HEGEL, G. W. F. **Fenomenologia do espírito**. Tradução de Paulo Meneses *et al.* 9. Ed, Petrópolis: Vozes, 2014, 552 p. ISBN: 978-8532627698.

HOM, P. W.; & ALLEN, D. G. **Employee retention and turnover**. New York: Routledge, 2020, 353 p. ISBN: 978-1-315-14558-7.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de Luiz Repa. 1 ed. São Paulo: Editora 34, 2003, 296 p. ISBN 85-7326-281-8

KALLEBERG, A. L. **Precarious work, insecure workers: employment relations in transition**. [online], Idioma ingles. American Sociological Review, v. 74, n. 1, 2009, p. 1–22. DOI: 10.1177/000312240907400101. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/242208046>>. Acesso em: 11 jan. 2026.

- MARCO AURÉLIO. **Meditações**. Tradução de Alex Marins. São Paulo: Edipro, 2014.
- MARINI, R. M. **Dialética da dependência**. [online]. *Geminal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 9, n. 3, dez.2017, p. 325-356. ISSN: 2175-5604, DOI: 10.9771/gmed.v9i3.24648. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/323440310_Dialetica_da_Dependencia>. Acesso em: 02 jan. 2026.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. Tradução de Rubens Enderle e outros. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023, 912 p. ISBN: 978-6557172292.
- MOBLEY, W. H. **Employee turnover: causes, consequences, and control**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982, 228 p. ISBN: 0-201-04673-3.
- MUNCK, R. **Rethinking global labour: after neoliberalism**. Idioma ingles. Formato: eBook Kindle. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, 2018, 427 p. ISBN: 9781788211673.
- PILATTI, G. R.; PINHEIRO, F. L.; & MONTINI, A. A. **Systematic Literature Review on Gig Economy: Power Dynamics, Worker Autonomy, and the Role of Social Networks**. [online], Idioma ingles. *Administrative Sciences, Basel*, v. 14, n. 10, 2024, 267 p. <https://doi.org/10.3390/admsci14100267>. Disponível em: <<https://www.mdpi.com/2076-3387/14/10/267>>. Acesso em: 25 dez. 2025.
- NUNES, J. F. M. **Precarização do Trabalho Docente: análise em uma IES privada de São Luís - MA**. [PDF]. Dissertação(Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconomico /CCSORevist. São Luís: UFMA, 2023, 101 p. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/5142/2/Jaylson_Vr.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2026.
- PLATÃO. **A República**. Tradução de Maria Helena da Rocha Pereira. 9. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.
- QUIJANO, A. *Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina*. In: **LANDER, Edgardo (org.). A colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales**. Perspectivas latino-americanas. Idioma espanhol. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 116-142. ISBN 987-1183-24-0.
- QUIJANO, A. **Modernidad, identidad y utopía en América Latina**. Idioma espanhol. 1. ed. Lima: Sociedad y Política Ediciones, 1988, 74 p.
- REIS, L. R.; & CERQUEIRA SÁ, M. B. **A racista desvalorização do trabalho manual e da educação profissional no Brasil**. [online], In: *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [s.l.], v. 1, n. 24, p.1-17,e14660, Abr. 2024. ISSN 2447-1801. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/14660/4032>>. Acesso em: 02 jan. 2026.
- SASSEN, S. **Expulsions: brutality and complexity in the global economy**. Cambridge: Harvard University Press, 2014, 305 p. ISBN 978- 0- 674- 59922- 2.
- SÊNECA, L. A. **Cartas a Lucílio**. Tradução de J. A. Segurado e Campos. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004 , 722 p. ISBN: 9789723105360.
- SÊNECA, L. A. **Sobre a brevidade da vida**. Tradução de José Eduardo dos Santos Lohner. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2017, 80 p. ISBN: 9788582850503.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Tradução de Marcos Santarrita. 16 ed. Rio de Janeiro: Record, 2015, 733 p. ISBN 978-85-01-05461-6.
- SCHMITZ, V. **Axel Honneth and the critical theory of recognition**. London: Palgrave, 2019, 295 p. ISBN 978-3-319-91980-5.
- SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017, 103 p. ISBN-13: 978-1-5095-0490-9.
- STANDING, G. **The precariat: the new dangerous class**. [online], [PDF], Idioma ingles. London: Bloomsbury Academic, 2011, 353 p. ISBN: ISBN: PB: 9781472536167. Disponível em: <<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/58691/9781849664547.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2025.

SUNDARARAJAN, A. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: MIT Press, 2017, 256 p. ISBN: 9780262533522.

TEO, T-A; & WYNNE-HUGHES, E. (orgs.). *Postcolonial governmentalities*. London: Routledge, 2020, 281 p. ISBN 9781786606846

TERRANOVA, T. *Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy*. [online], [PDF], Idioma ingles. Social Text, Durham, Duke University Press., v. 18, n. 2, 2000, p. 33–58 (27 p). Disponível em: <<https://web.mit.edu/schock/www/docs/18.2terranova.pdf>>. Acesso em 20 dez. 2025.

SOBRE OS AUTORES



IRAÊ CÉSAR BRANDÃO

ⁱ Graduado em Gestão de TI pela UNICSUL; MBA Executivo em Segurança Cibernética pela FI; MBA Executivo em Gestão Estratégia de Marketing, Planejamento e Inteligência Competitiva pela FI. Especialista em: Sociologia (FAAL), Filosofia (FAAL), Linguagens e suas Tecnologias e o Mundo do Trabalho pela UFPI, Matemática e suas Tecnologias pela UFPI, Uso Educacional da Internet pela UFLA, Docência do Ensino Superior e Neuropsicologia pela Faculeste, Docência em Administração pela Faculeste, Docência para Educação Profissional e Tecnológica pela Faculeste. Contabilista e Empresário no ramo de Tecnologia e Segurança da Informação, Desenvolvedor Web e Gestor de TI (2001-2025); Docente na rede Estadual de Ensino em Curso Técnico e no Novo Ensino Médio em Escola Particular



GUSTAVO BORGES DE OLIVEIRA

ⁱⁱ Bacharel em Relações Internacionais (UNESA). Especialista em Comércio Exterior e em Administração de Redes (Faculdade Líbano). Cursa Sistemas de Computação (UFF), Aperfeiçoamento em Análise de Dados (UFMA), Docência na EPT (IFTO) e Análise de Marketing Digital (IF Sudeste MG). Pesquisador independente.