

SUBJETIVIDADE EM TRÂNSITO: SENTIDO E IDENTIDADE NA ERA DA UBERIZAÇÃO

JOSÉ VITOR DA SILVA SOARES¹; RITA DE CÁSSIA MARTINS DE OLIVEIRA VENTURA²; KESLEY GONÇALVES BERTANY³

¹Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário UNIFACIG, E-mail: 2210596@sempre.unifacig.edu.br

²Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais, Pró-reitora e Professora do Centro Universitário UNIFACIG. E-mail ritamartins@sempre.unifacig.edu.br

³Pós-graduada em Comunicação, Liderança e Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário UNIFACIG, Gestora de Recursos Humanos e Professora do Centro Universitário UNIFACIG. E-mail: kesley.bertany@sempre.unifacig.edu.br

RESUMO

Este trabalho buscou conhecer as vivências de motoristas de aplicativos, explorando como sua atuação em plataformas digitais afeta a construção de sua identidade e as diferentes percepções a respeito do sentido do trabalho. Frente às diferentes transformações do trabalho e o avanço da informalidade e da precarização das relações laborais, compreende-se que esses fatores impactam de alguma forma os sujeitos para além da lógica econômica atingindo a sua subjetividade. A pesquisa tem caráter quantitativo e contou com a participação de 20 trabalhadores. Para a coleta de dados utilizou-se de questionários, já validados, formatados no Google Forms e disponibilizados para os respondentes de forma online. Para a análise dos dados buscou-se articular contribuições da Psicologia Organizacional e Clínica e, ainda, da Sociologia do Trabalho, oferecendo um olhar mais profundo sobre os impactos psicossociais da chamada plataformação e/ou uberização sem desconsiderar a crescente precarização das relações de trabalho. Os achados revelam que, embora as atividades laborais representem uma importante fonte de sustento, ela carece de centralidade na vida subjetiva dos participantes, revelando sentimentos de invisibilidade, solidão e desgaste emocional. Os dados analisados apontam também que o formato de trabalho centrado nas plataformas digitais não é somente um formato “diferente” de trabalho. Vai além de um modo inclui a invasão sem precedentes do espaço da vida privada associado ao fato de que ele, o motorista, é empreendedor e responsável por si mesmo, ou seja, por tudo e ao mesmo tempo protegido por nada. Mais do que analisar como esse formato de trabalho influencia a relação dos respondentes com o trabalho realizado, essa pesquisa busca provocar inquietações que envolva como formatos mais contemporâneos de trabalho contribuem para construir espaços que reconheça as singularidades humanas que valorizem o vínculo, o pertencimento e o sentido de existir e de produzir?

Palavras-chave: Sentido; Trabalho; Identidade; Plataformas Digitais; Precarização.

SUBJECTIVITY IN TRANSIT: MEANING AND IDENTITY IN THE ERA OF UBERIZATION

ABSTRACT

This study sought to understand the experiences of app drivers, exploring how their work on digital platforms affects the construction of their identity and the different perceptions regarding the meaning of work. Given the various transformations of work and the rise of informality and precarious employment relationships, it is understood that these factors impact individuals in some way, beyond economic logic, affecting their subjectivity. The research is quantitative in nature and involved the participation of 20 workers. Data collection used validated questionnaires, formatted in Google Forms, and made available to respondents online. Data analysis sought to combine contributions from Organizational and Clinical Psychology, as well as Sociology of Work, offering a deeper look at the psychosocial impacts of so-called platformization and/or uberization without neglecting the growing precariousness of employment relationships. The findings reveal that, although work activities represent an important source of income, they lack centrality in the participants' subjective lives,

revealing feelings of invisibility, loneliness, and emotional exhaustion. The analyzed data also indicate that the work format centered on digital platforms is not simply a "different" work format. It goes beyond a single model and includes the unprecedented invasion of private life, associated with the fact that the driver is an entrepreneur and responsible for himself—that is, for everything and, at the same time, protected by nothing. More than analyzing how this work format influences the respondents' relationship with the work performed, this research seeks to raise concerns about how more contemporary work formats contribute to building spaces that recognize human singularities and value connection, belonging, and the meaning of existence and production.

Keywords: Meaning; Work; Identity; Digital Platforms; Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), a taxa de informalidade no Brasil chegou a cerca de 38,6% da população ocupada. Esse dado reflete a amplitude das novas formas de trabalho inseridas nesse meio. Nos últimos anos, tornou-se cada vez mais comum ver pessoas com mochilas de entrega nas costas ou dirigindo carros com o celular no painel. São esses os trabalhadores das plataformas digitais, como Uber, iFood e 99, que no decorrer dos anos começaram a compor o cotidiano urbano de modo silencioso, mas constante. Antunes (2020) aborda que essa perspectiva pode parecer uma alternativa promissora, com promessas de liberdade e autonomia, mas ao escutar com atenção os relatos dos que vivem essa rotina, revela-se um cenário marcado pela instabilidade, ausência de direitos e sensação de insegurança.

Esse fenômeno habitualmente chamado de uberização ou plataformização tem sido estudado a partir de várias lentes. Dentre estes estudos, ressaltam-se os achados de Farias e Anjos (2023) os quais apontam que muitos recorrem às plataformas como medida emergencial diante do desemprego, mas acabam se deparando com um trabalho precarizado, de baixa remuneração e alta rotatividade. Nessa lógica, o trabalhador é responsável por tudo: pelo veículo, pelos custos e, em grande parte, pelo próprio sucesso ou fracasso. O que parece ser liberdade muitas vezes se transforma em solidão organizacional e sobrecarga dos processos de trabalho.

Percebe-se, nessa perspectiva, o quanto essas metamorfoses do trabalho atuam como potencializadores de sofrimento biopsicossocial. Para estudar esses acontecimentos, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), especialmente quando articulada com a sociologia do trabalho junto a psicologia clínica, tem muito a contribuir para compreender as recentes transformações contemporâneas no mundo do trabalho e as novas formas de trabalho bem como os seus impactos, como aponta o CRP (Conselho Regional de Psicologia) do Rio Grande do Sul (2021) em sua cartilha elaborada pela CPOT (Cartilha de Psicologia Organizacional e do Trabalho).

Morin (2007) afirma que a identidade humana se constrói na complexidade das interações, sendo o trabalho um dos espaços centrais em que o indivíduo confere sentido à sua existência. Corroborando esta perspectiva, Lhuillier (2014) destaca que o trabalho é um dos pilares fundamentais na construção do sujeito e do laço social. Em tempos de plataformação e fragmentação social, compreender como o trabalho impacta o sentimento de pertencimento e valor pessoal se torna ainda mais necessário e urgente.

A busca por sentido na vida humana constitui um tema central na psicologia clínica não sendo diferente quando se aborda, no contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho, o aspecto do trabalho. Na obra “Em busca de Sentido, publicado em 2008 por Viktor Frankl, o sentido é analisado por meio da logoterapia e propõe que o ser humano tem a necessidade intrínseca de atribuir significado ao sofrimento e às experiências cotidianas. Para o autor, esse processo é crucial, pois é por meio dele que se constrói a subjetividade e a identidade do sujeito mesmo que as situações pareçam ou sejam adversas. No contexto do trabalho, a crise existencial que emerge e o sofrimento psíquico que se desenvolve tem raiz no fato de que o trabalho foi reduzido ao mero aspecto da subsistência, perdendo seu valor simbólico e produzindo, a partir daí, um doloroso sentimento de vazio.

A compreensão da relação entre sentido e identidade no trabalho, especialmente no contexto da plataformação, requer o diálogo entre aportes da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Clínica e da Sociologia do Trabalho. Morin (2007) aponta que o trabalho é um espaço central de construção de sentido, no qual o indivíduo atribui significado à sua existência por meio das interações e da produção. Lhuillier (2014) reforça que é também nesse espaço que se formam os vínculos sociais, cuja ausência fragiliza o pertencimento e a saúde psíquica. No entanto, como mostram Farias e Anjos (2023), a uberização impõe um modelo marcado pela instabilidade, baixa remuneração e responsabilização individual por custos e riscos, deslocando o trabalho de um espaço de reconhecimento para um ambiente de solidão organizacional. Nesse cenário, as reflexões de Frankl (2008) sobre a necessidade de encontrar um “porquê” mesmo diante de condições adversas ajudam a entender como os trabalhadores buscam sustentar subjetivamente o sentido do que fazem. Tal como argumentam Gomes-Souza e Tramontano (2024), esse desenho de trabalho não apenas reconfigura as relações laborais, mas também transforma a subjetividade, produzindo identidades mais frágeis, dependentes de lógicas algorítmicas e métricas digitais.

2 OBJETIVOS

Este trabalho tem como objeto geral conhecer e explorar as diferentes perspectivas de trabalhadores informais sobre o sentido e a identidade com o trabalho que realizam. Como objetivos específicos estabeleceu-se: (1) Identificar o nível do sentido do trabalho para os motoristas respondentes da pesquisa dentro da perspectiva teórica de Morin (2007); (2) Conhecer os aspectos relevantes que influenciam a identidade do trabalhador com o seu trabalho; (3) Compreender a modalidade de trabalho da Uberização em seus diversos contornos ressaltando sua influência, tanto positiva quanto negativa, nos aspectos do sentido e da identidade do trabalho.

3 METODOLOGIA

O delineamento metodológico adotado neste trabalho se configurou em um estudo descritivo com uma estratégia quantitativa e que tem como proposta de técnica de coleta de dados o questionário. Esses instrumentos já estão validados e são considerados como referência dentro das temáticas propostas. Dessa forma, os questionários são: **Sentido do Trabalho** baseado em Morin (2001); e **Identidade no Trabalho**.

No que diz respeito à estratégia quantitativa (*survey*), na perspectiva de Farias Filho e Arruda Filho (2015), ela se justifica pela utilização de questionários com a intenção de obter números que, por meio de análises estatísticas, se traduzirão em opiniões e informações para serem classificados e analisados posteriormente.

Para a seleção da amostra, foi utilizado o método não probabilístico por conveniência. Na perspectiva de Malhotra (2001, p. 306) “a amostragem por conveniência procura obter uma amostra de elementos convenientes [...] [...] em que os entrevistados são escolhidos, pois se encontram no lugar exato no momento certo”. Desta forma, as amostras foram estabelecidas nas diferentes plataformas digitais do município e os respondentes foram convidados a participarem de forma voluntária.

Após a coleta de dados, os dados coletados via questionário (utilizando-se do formulário *Google Docs*) foram tabulados e processados via planilha eletrônica do Excel® objetivando obter resposta para o objetivo central do estudo.

Utilizou-se para obter informações quantitativas sobre a percepção das pessoas quanto às afirmativas que estão sendo abordadas no sentido e identidade no trabalho. Foram utilizados questionários já validados e considerados como referência na pesquisa sobre a temática. Os questionários utilizados são: **Sentido do Trabalho** baseado em Morin (2001); e **Identidade no Trabalho: Significado e Autoidentificação com o Trabalho** (Base: Ashforth &

Mael, 1989; Diefendorff et al., 2002). Ressalta-se, ainda, que o projeto da pesquisa foi submetido e aprovado pelo CEP (Comitê de Ética e Pesquisa) do Centro Universitário UNIFACIG, sob o número do parecer 7.499.112.

4 DESENVOLVIMENTO

Logo após a consolidação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, durante o governo de Michel Temer, houve uma flexibilização significativa nas relações de trabalho (BRASIL, 2017a; 2017b). Essa mudança abriu uma lacuna para o avanço de novos modelos de trabalho informal como o trabalho por plataformas digitais e intermitentes. Antunes (2020) aborda como tornou-se comum ver entregadores de mochila nas costas e motoristas conectados a aplicativos, que mesmo presentes nas ruas, seguem muitas vezes invisíveis nas discussões sobre direitos e condições de trabalho. Ele ainda complementa:

A informalidade, a precarização e a flexibilização da legislação protetora do trabalho trazem como resultante mais profunda o desemprego. Essa crise atingiu profundamente o ideário do capital dos nossos dias, provocando o enxugamento, a redução do trabalho vivo e a ampliação do maquinário informacional-digital. Tomamos como exemplo disso casos no Brasil como a Volkswagen, que, entre 1970 e 1980, contratava 43 mil trabalhadores e hoje tem bem menos que a metade, e o setor bancário, que empregava mais de 800 mil pessoas em 1985 hoje possui menos da metade do número de empregados e substitui diversos setores, como *call center*, através da terceirização (Antunes, 2018).

Essas novas formas de ocupação são frequentemente apresentadas como oportunidades de autonomia e liberdade. No entanto, o que se vê na prática é outra realidade. Os próprios trabalhadores relatam insegurança, jornadas longas e falta de amparo institucional. Segundo Farias e Anjos (2023) muitos acessam as plataformas como alternativa ao desemprego formal, mas se deparam com um trabalho sem vínculos, com baixa remuneração e um constante estado de incerteza. É o trabalhador que arca com todos os custos: transporte, manutenção, combustível e ainda assume os riscos e responsabilidades do serviço.

Essa condição impacta profundamente a forma como o trabalhador se vê e sente o mundo. Como destacam Gomes Souza e Tramontano (2024) o processo de uberização modifica a maneira como esses sujeitos constroem sua subjetividade: o trabalho, que antes era fonte de identidade, passa a ser vivido como peso, incerteza e até invisibilidade. O trabalhador se vê na obrigação de estar sempre disponível, atento aos algoritmos, correndo para cumprir prazos e alcançar metas que, muitas vezes, não são claras, tudo isso sem garantias básicas como férias, previdência ou seguro em caso de acidente.

Morin (2007) afirma que o trabalho é um espaço fundamental de construção de sentido. Quando ele perde seu valor simbólico, a saúde psíquica e física é colocada em risco. Lhuillier (2014) vai além e destaca que é também no trabalho que se constroem os vínculos sociais. A ausência desses vínculos produz não só desgaste emocional, mas uma sensação de não pertencimento.

Ou seja, mais do que uma relação econômica, o que está em jogo é o lugar que o sujeito ocupa ou deixa de ocupar no território social, território que é explicado por Gomes Souza e Tramontano (2024) como não somente lugar físico, mas que envolve suas relações sociais, afetivas e sentimentos. Os relatos desses trabalhadores apontam para sentimentos de solidão, autocobrança constante e medo de não conseguirem se manterem ativos na plataforma. Esse aspecto corrobora como o termo que Antunes (2020) nomeia como “escravidão digital”, em que o trabalhador, embora se sinta livre por escolher quando e onde trabalhar, está totalmente dependente de sistemas automatizados e lógicas de mercado que não levam em conta sua realidade concreta.

5 RESULTADOS

A aplicação do questionário contou com a participação de 20 trabalhadores vinculados a diferentes plataformas digitais. As respostas foram analisadas a partir do referencial teórico proposto por Morin (2001), que organiza a experiência de sentido no trabalho em três grandes blocos: significado, centralidade e fontes de sentido. Seguindo essa lógica, os resultados obtidos foram organizados utilizando-se das médias obtidas em cada uma das dimensões conforme é demonstrado na Tabela 1: Muito Baixo (1,00–1,99), Baixo (2,00–2,99), Moderado (3,00–3,99) e Alto (4,00–5,00).

Os dados pós-análises evidenciaram que a dimensão “Centralidade” foi a que obteve a menor média entre as três dimensões analisadas (2,87), sendo interpretada dentro da faixa “baixa”. Esse achado revela que, embora o trabalho mediado por plataformas digitais represente, para muitos respondentes, a principal fonte de renda, ele não ocupa um lugar central na constituição subjetiva dessas pessoas. Em outras palavras, trata-se de uma atividade que garante o sustento, mas que não se traduz, necessariamente, em pertencimento, reconhecimento ou afirmação identitária.

Tabela 1: Dimensões do Sentido do Trabalho

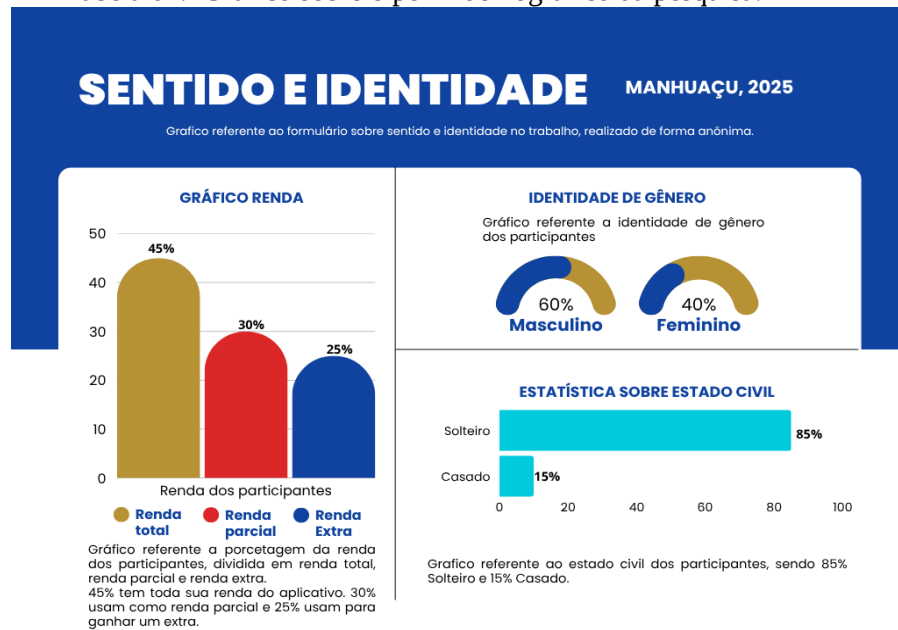
DIMENSÃO TEÓRICA	MÉDIA GERAL	FAIXA INTERPRETATIVA
Significado	3,18	Moderado
Centralidade	2,87	Baixo
Fontes de Sentido	3,03	Moderado

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Essa leitura torna-se ainda mais significativa quando confrontada com os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, especialmente na perspectiva de Sznelwar, Uchida e Lancman (2011). Para esses autores, o trabalho adquire sentido quando o sujeito consegue, a partir de sua experiência singular, ir além do prescrito, enfrentar os imprevistos do cotidiano laboral e obter reconhecimento do outro seja de seus pares, superiores ou daqueles que se beneficiam de sua atividade com base em critérios de utilidade e beleza. Esse reconhecimento, ao mesmo tempo simbólico e afetivo, é o que permite ao trabalhador integrar sua prática à sua identidade, promovendo saúde psíquica e realização pessoal.

No âmbito da identidade, especificamente no campo do trabalho, não é um dado fixo, mas um efeito das relações do sujeito com o significante e o Outro, sustentada por identificações que incorporam traços simbólicos, ou seja, o chamado traço unário e se mantêm apenas quando há investimento afetivo que lhes dê consistência (Lacan, 2003; Starnino, 2016). No contexto da uberização, esses traços podem assumir a forma de insígnias digitais, avaliações e estatísticas, que, embora ofereçam certo reconhecimento, também impõem padrões e reforçam a alienação. Tal como aponta Lacan (2003), a identidade não se limita ao “idêntico a si” ($A=A$), mas é continuamente produzida na relação com o Outro e é atravessada por exclusões que delimitam pertencimentos. Assim, a baixa centralidade do trabalho e os sentimentos de solidão identificados nesta pesquisa refletem a fragilidade dos vínculos simbólicos e afetivos que sustentam a identidade laboral nesse modelo.

Tabela 02: Gráfico sobre o perfil demográfico da pesquisa:



Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

No que diz respeito à renda provenientes do trabalho realizado nas plataformas, a renda gerada por elas é para 45% dos participantes a principal fonte de sustento (conforme Tabela 2), enquanto outros 30% conciliam esse trabalho com vínculos formais de trabalho (CLT) e 25% o exercem como complemento. Essa diversidade de arranjos revela que o trabalho nas plataformas vem se consolidando como estratégia de sobrevivência em meio ao desemprego que cresce verticalmente em algumas regiões do País. Já em relação ao gênero, 60% se identificam como homens e 40% como mulheres, para além dessa informação é importante considerar as diferentes vulnerabilidades que atravessam esses corpos no contexto da informalidade. Muitas mulheres, nesse contexto, enfrentam pressões e desigualdades sociais, vivenciando jornadas duplas de trabalho como mães e, muitas vezes, até triplas, ao acumularem também a responsabilidade pelos afazeres domésticos.

Como apontam Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho não desaparece com a modernização dos modelos laborais, ela apenas se reorganiza. Nesse novo cenário, mulheres, em especial negras e periféricas, continuam sendo empurradas para ocupações marcadas pela instabilidade, baixa remuneração e falta de proteção social. Segundo estudo sobre o recorte de gênero na uberização (2021), a experiência dessas mulheres é atravessada por múltiplas formas de opressão, como o assédio de clientes, a insegurança nas ruas e a sobreposição com o trabalho doméstico e de cuidado.

Extrapolando essas especificidades, o trabalhador de aplicativo representa um novo tipo de presença urbana sempre em trânsito, sempre disponível, mas, ao mesmo tempo, pouco

visto. Como observa Antunes (2020), não se trata apenas de vender o tempo, mas de entregar à lógica do algoritmo a própria subjetividade.

O fenômeno da uberização, ao ser apresentado como uma alternativa flexível e democrática de inserção no mercado, camufla as profundas desigualdades estruturais que marcam o mundo do trabalho. Embora o discurso da autonomia seja amplamente utilizado pelas plataformas, a realidade é de subordinação velada e exclusão sistemática. A interseccionalidade torna-se, portanto, ferramenta indispensável para compreender como gênero, raça e classe se entrelaçam na manutenção da precarização do trabalho em contextos contemporâneos.

Tabela 03: Sobre o trabalho

ITEM	MÉDIA
O trabalho ocupa um papel central na minha vida	3.65
Se eu parasse de trabalhar, sentiria que perderia parte da minha identidade	3.65
Meu trabalho tem um significado importante para minha vida	3.75
Meu trabalho reflete quem eu sou como pessoa	3.30
Os valores da minha organização (plataforma) estão alinhados com os meus valores pessoais	2.35
Sinto que sou parte de uma equipe unida e colaborativa	2.50
Minha empresa (plataforma) se preocupa com a responsabilidade social.	2.20

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Percebe-se também, que há uma tentativa real dos trabalhadores em resgatar sentido em meio a uma estrutura que oferece pouco reconhecimento. Conforme sintetizado na Tabela 3, os respondentes apontam no item *“Meu trabalho tem um significado importante para minha vida”* uma pontuação de 3.75, o mais alto entre os itens avaliados indicado por Morin (2007) que, apesar das adversidades do trabalho, muitos trabalhadores ainda atribuem valor subjetivo ao que fazem. No entanto, esse sentido parece ser mais sustentado pela necessidade e por uma construção interna do que por um ambiente que valorize a identidade do sujeito. Isso fica evidente quando se observa outras afirmações, como *“Os valores da minha organização estão alinhados com os meus valores pessoais”*, com pontuação de 2.35, e *“Sinto que sou parte de uma equipe unida e colaborativa”*, com pontuação de 2.50, ambos dentro da faixa considerada baixa.

Nesse cenário, o trabalho aparece como uma experiência solitária e fragmentada, desprovida de vínculos simbólicos e institucionais. Frankl afirma em seu estudo que: *“Quem*

tem um porquê enfrenta qualquer como” (FRANKL, 2008, p. 85). No contexto da uberização, o “como” vem carregado de metas impessoais, insegurança e invisibilidade e o “porquê” é sustentado quase exclusivamente pela força psíquica do sujeito. Quando o ambiente de trabalho não oferece reconhecimento ou pertencimento a sua subjetividade, o sentido passa a ser frágil, e o sujeito se mantém apenas por dentro, resistindo ao esvaziamento imposto pela lógica algorítmica, produtiva e digital.

6 CONCLUSÃO

Embora o trabalho formal seja reconhecido por oferecer garantias legais, ele também impõe uma rigidez que muitas vezes desconsidera as demandas subjetivas da vida cotidiana. A cena do filme *Até a Última Gota* ilustra esse paradoxo, revelando como o modelo tradicional, mesmo protegido por leis, pode ser excludente e insensível às múltiplas jornadas enfrentadas por trabalhadores, especialmente aqueles que vivenciam a maternidade solo.

Diante disso, é compreensível que muitos recorram às plataformas digitais, mesmo reconhecendo a precarização, como uma tentativa de flexibilizar seus horários e conciliar o trabalho com outras esferas da vida. No entanto, essa escolha, por vezes forçada, expressa mais do que um dilema entre direitos e liberdade: revela uma nova morfologia do trabalho, marcada pela individualização da responsabilidade e pela coletivização da insegurança.

A gestão de pessoas, nesse contexto, precisa ir além da aplicação normativa. É necessário construir ambientes que reconheçam as singularidades dos sujeitos, que escutem suas trajetórias e que compreendam que o trabalho não é apenas produção é também existência. Afinal, como aponta Antunes (2023), a classe trabalhadora não desapareceu, ela foi reconfigurada, precarizada e fragmentada, mas ainda continua sendo o coração que move a engrenagem do capital.

A uberização não é apenas uma forma de ocupação: é uma lógica que invade os vínculos, dissolve o pertencimento e fragiliza o sentido. O trabalhador, transformado em empreendedor de si mesmo, é responsabilizado por tudo e protegido por nada. E isso tem efeitos profundos sobre sua identidade e sentido, sobre o modo como se vê, se sente e se relaciona com o mundo.

Por fim, destaca-se a urgência de políticas públicas que não apenas regulamentem o trabalho por plataformas, mas que também reconheçam o valor simbólico do trabalho como espaço de construção de identidade e sentido. Porque quando o trabalho deixa de ser espaço de vínculo e reconhecimento, ele se torna apenas sobrevivência. E sobreviver, dia após dia,

sem ser escutado, sem proteção e sem dignidade, é o que há de mais cruel na nova morfologia do trabalho uberizado.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Entrevista com Ricardo Antunes**. Disponível em: <https://www.coletiva.org/entrevista-dossie-precarizacao-e-trabalho-n19-com-o-sociologo-do-trabalho-ricardo-antunes>. Acesso em: 21 jun. 2025.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. 333 p. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/zwxxvVg76rBc89Fs3QQS6cMb/>. Acesso em: 23 jun. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **Para entender o mundo do trabalho**. Direção: TV Boitempo. São Paulo: Boitempo, 2023. 1 vídeo (25 min), son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=AzkDTqTuUJ0>. Acesso em: 22 jun. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018.
- ASHFORTH, Blake E.; MAEL, Fred. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>. Acesso em: 20 jun. 2025.
- ATÉ A ÚLTIMA GOTA** (Straw). Direção: Tyler Perry. [Filme]. Disponível em: <https://www.netflix.com>. Acesso em: 22 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 13.429**, de 31 de março de 2017a. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 18 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 14 de julho de 2017b. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 18 jun. 2025.
- CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL. **Temas em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Porto Alegre: CRPRS, 2025. Disponível em: https://www.crprs.org.br/conteudo/publicacoes/cartilha_cpot.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.
- DIEFENDORFF, James M. et al. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 1, p. 93-108, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.126>. Acesso em: 19 jun. 2025.
- FARIAS, E. S.; ANJOS, E. V. dos. Um “olhar” para o processo de uberização. **Revista de Administração**, v. 39, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.13037/gr.vol39.e20237929>. Acesso em: 27 abr. 2025.

FRANKL, Viktor Emil. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

GOMES-SOUZA, R.; TRAMONTANO, M. C. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana**, v. 32, n. 64, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5907>. Acesso em: 18 jun. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf>. Acesso em: 28 jul. 2025.

IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: Desocupação recua em três das 27 UFs no 4º trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42702-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-tres-das-27-ufs-no-4-trimestre-de-2024>. Acesso em: 5 maio 2025.

LACAN, Jacques. **O seminário, livro 9: A identificação (1961-1962)**. Texto estabelecido por Jacques-Alain Miller. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

LHUILIER, Dominique. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 179-192, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80628>. Acesso em: 27 abr. 2025.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>. Acesso em: 21 jun. 2025.

STARNINO, Alexandre. Sobre identidade e identificação em psicanálise: um estudo a partir do Seminário IX de Jacques Lacan. **Doispontos**, Curitiba; São Carlos, v. 13, n. 3, p. 231-249, dez. 2016. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/doispontos/article/view/46901>. Acesso em: 20 jul. 2025.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. **A subjetividade no trabalho em questão**. São Paulo: Fundacentro, 2004.