

PODER ALGORÍTMICO E SERVIDÃO DIGITAL: IDENTIDADE, SENTIDO E DOMINAÇÃO NA ERA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

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

¹Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário UNIFACIG, 2210596@unifacig.edu.br.

²Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Pró-reitora e Professora do Centro Universitário UNIFACIG; 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; kesley.bertany@sempre.unifacig.edu.br

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 e da expansão das plataformas digitais sobre o sentido e a identidade no trabalho, tomando como referência a experiência de motoristas e entregadores vinculados a aplicativos. A partir de uma abordagem psicanalítica e crítica das organizações, o estudo discute como a flexibilização das relações laborais e o avanço da tecnologia criaram novas formas de dominação simbólica, baseadas no controle algorítmico e na vigilância invisível. Os resultados obtidos com a aplicação de questionários padronizados revelam médias moderadas de significado e fontes de sentido, mas baixa centralidade do trabalho na vida dos participantes, indicando que o trabalho por aplicativos, embora necessário à sobrevivência, não se consolida como eixo estruturante da identidade. A análise mostra que o poder das plataformas não se restringe à produtividade, mas alcança a subjetividade, moldando comportamentos e percepções por meio de sistemas de avaliação e recompensas numéricas. Conclui-se que essas empresas se configuram como novas instituições de poder, capazes de transformar a autonomia em controle e a liberdade em servidão digital. O artigo defende a urgência de uma reforma legal que reconheça os trabalhadores de plataforma como profissionais de fato, com direitos, proteção social e amparo psicológico, reafirmando o trabalho como espaço de dignidade, reconhecimento e pertencimento humano.

Palavras-chave: Identidade; Poder Algorítmico; Precarização; Sentido do Trabalho; Uberização.

ALGORITHMIC POWER AND DIGITAL SERFDOM: IDENTITY, MEANING, AND DOMINATION IN THE ERA OF UBERIZATION OF WORK

ABSTRACT

This article analyzes the impacts of the 2017 Labor Reform and the expansion of digital platforms on meaning and identity at work, taking as a reference the experiences of app-based drivers and delivery workers. Based on a psychoanalytic and critical approach to organizations, the study discusses how the flexibilization of labor relations and technological advancements have created new forms of symbolic domination, based on algorithmic control and invisible surveillance. The results obtained through the administration of standardized questionnaires reveal moderate averages of meaning and sources of meaning, but a low centrality of work in the lives of participants, indicating that app-based work, although necessary for survival, does not consolidate itself as a structuring axis of identity. The analysis shows that the power of platforms is not limited to productivity but extends to subjectivity, shaping behaviors and perceptions through evaluation systems and numerical rewards. The conclusion is that these companies constitute new institutions of power, capable of transforming autonomy into control and freedom into digital servitude. The article advocates for the urgent need for legal reform that recognizes platform workers as true professionals, with rights, social protection, and psychological support, reaffirming work as a space for dignity, recognition, and human belonging.

Keywords: Identity; Algorithmic Power; Precariousness; Meaning of Work; Uberization.

INTRODUÇÃO

Com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, no governo Michel Temer, as relações de trabalho passaram por um processo de flexibilização profundo (BRASIL, 2017a; 2017b). Esse movimento abriu espaço para a expansão de novas modalidades de ocupação informal, entre elas o trabalho intermitente e aquele mediado por plataformas digitais. Antunes (2018) observa que tornou-se cada vez mais comum encontrar entregadores com mochilas nas costas e motoristas vinculados a aplicativos figuras presentes no cotidiano urbano, mas frequentemente invisíveis nas discussões sobre direitos e garantias trabalhistas. O autor enfatiza que

a informalidade, a precarização e a flexibilização da legislação protetora do trabalho trazem como resultado mais profundo ao 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 (Antunes, 2018, p. 25).

Nesse contexto de transformações econômicas e tecnológicas, o trabalho passou a ser mediado por algoritmos e sistemas digitais que controlam, avaliam e direcionam a atividade humana em tempo real. Empresas como Uber, iFood e 99 se consolidaram como símbolos de um novo modelo de organização produtiva, em que o poder se exerce de maneira invisível, mediado por dados, avaliações e lógica de desempenho. O que parece liberdade a ideia de “ser seu próprio chefe” na verdade esconde formas sofisticadas de subordinação e controle, nas quais o trabalhador é constantemente vigiado e pressionado a manter altos níveis de produtividade, sob pena de ser desativado pelo sistema.

Essas plataformas se apresentam como espaços de autonomia, mas funcionam como instituições de poder, tal como descreve Morgan (1996), nas quais as estruturas de dominação são internalizadas e reproduzidas pelos próprios indivíduos. O controle algorítmico redefine o papel da organização e a experiência subjetiva do trabalho, produzindo novas formas de sofrimento psíquico, esvaziamento simbólico e fragmentação identitária. A lógica de desempenho constante transforma o trabalhador em dado e a relação laboral em uma disputa silenciosa por reconhecimento, onde a visibilidade é concedida pelo sistema apenas a quem performa conforme suas métricas.

A partir de uma perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho, este artigo busca compreender como o poder algorítmico das plataformas digitais afeta o sentido e a identidade dos trabalhadores na era da uberização. Pretende-se discutir de que maneira o discurso da autonomia e da flexibilidade mascara relações assimétricas de poder e

precarização, gerando novas formas de alienação e mal-estar nas organizações contemporâneas.

Além disso, o estudo visa problematizar o papel do Estado e das políticas trabalhistas na manutenção desse cenário. A ausência de regulação efetiva sobre o trabalho mediado por aplicativos perpetua a insegurança jurídica e simbólica dos profissionais, que permanecem à margem das proteções sociais e das políticas públicas. Diante disso, torna-se urgente refletir sobre novos marcos legais capazes de reconhecer essas atividades como trabalho formal e garantir aos trabalhadores condições dignas, proteção previdenciária e acesso à saúde mental.

Assim, este artigo se propõe a analisar criticamente a relação entre poder, sentido e identidade no contexto das plataformas digitais, interpretando o fenômeno da uberização como expressão contemporânea de uma dominação institucional silenciosa, na qual a técnica e o algoritmo assumem o lugar do gestor e o controle se confunde com liberdade.

Diante desse cenário, torna-se necessário repensar o papel das políticas públicas e das legislações trabalhistas. A ausência de regulamentação específica para o trabalho por aplicativos contribui para a precarização e o isolamento dos profissionais. Reconhecer esses trabalhadores como sujeitos de direitos é um passo fundamental para garantir condições mais justas, proteção social e apoio psicológico.

REFERENCIAL TEÓRICO

O sentido do trabalho constitui uma das dimensões mais profundas da experiência humana. De acordo com Morin (2001) o trabalho é uma das principais vias pelas quais o indivíduo constrói significado, realiza-se e encontra um lugar de pertencimento social. Já Freud (1996), ao refletir sobre o papel civilizatório do trabalho, destaca que ele representa uma forma de sublimação, isto é, uma possibilidade de transformar pulsões em ações socialmente valorizadas, equilibrando o desejo com as exigências da realidade. Assim, o trabalho cumpre uma função estruturante da identidade e da saúde psíquica, servindo como mediador entre o sujeito e o mundo.

Nas organizações mediadas por plataformas digitais, porém, esse sentido é distorcido pela lógica algorítmica e produtivista. Se antes o trabalho se apoiava em vínculos e reconhecimento intersubjetivo, hoje ele é mediado por interfaces digitais e métricas impessoais. O trabalhador não é mais olhado por um outro humano, mas por um sistema de avaliação numérica. Lacan (1998) nos lembra que “o desejo do homem é o desejo do Outro”, indicando que a constituição do sujeito depende do olhar e do reconhecimento alheio. Quando esse Outro é substituído por um algoritmo que apenas quantifica, o reconhecimento simbólico

dá lugar à lógica fria da performance. Nesse sentido, Dunker e Suy (2025) afirmam que “o eu só existe no olhar do outro”; e, quando esse olhar é mediado por métricas e dados, o sujeito passa a existir apenas enquanto desempenho, reduzindo-se a uma identidade mensurável e esvaziada de laço simbólico.

Para Dejours (2005) o trabalho é o espaço privilegiado onde o sujeito busca transformar o sofrimento em prazer, desde que encontre reconhecimento. Quando esse reconhecimento é negado, o sofrimento tende a se cronificar e a se converter em alienação. Nos sistemas de gestão algorítmica, observa-se que os trabalhadores internalizam o controle, assumindo o papel de avaliadores de si mesmos. Esse processo retoma a tensão descrita por Freud (1996), entre o princípio de prazer e o princípio de realidade, na qual o indivíduo se vê obrigado a reprimir seus desejos e emoções em nome da sobrevivência e da produtividade. O resultado é a naturalização do sofrimento, um tipo de “normalização” da dor, como o próprio Dejours (2005) descreve ao falar dos mecanismos de defesa psíquica no trabalho.

Sob essa ótica, o que se observa nas plataformas é uma nova forma de dominação simbólica, conforme descreve Morgan (1996) em *Imagens da Organização*. Para o autor, o poder organizacional não se manifesta apenas por coerção, mas pela capacidade de moldar crenças, comportamentos e significados, tornando-se mais eficaz quando é internalizado. Nas plataformas digitais, esse poder assume contornos informacionais: o algoritmo decide quem trabalha, quanto ganha e como deve se comportar, reproduzindo o que Antunes (2018) denomina de “servidão digital”, na qual o trabalhador se acredita autônomo, mas está inteiramente submetido à lógica dos dados e da produtividade.

Esse processo produz uma identidade fragmentada e precária, em que o trabalhador se reconhece mais pelo desempenho do que pelo ser. Dunker (2018) descreve a sociedade contemporânea como uma “cultura da performance”, marcada pela exigência constante de provar o próprio valor. Nas plataformas, o reconhecimento depende da nota e a nota define a existência profissional. O trabalhador passa a ser um “perfil de desempenho”, ajustando-se continuamente ao olhar avaliativo do sistema, o que ecoa a “identidade líquida” proposta por Bauman (2005), na qual o eu se sustenta na instabilidade e na constante adaptação ao olhar externo.

Essa transformação ameaça a dimensão existencial do trabalho. Frankl (2008) lembra que o ser humano só suporta o sofrimento quando encontra um *porquê* um sentido que transcende a dor e a condição imposta. No contexto da uberização, o sentido é reconstruído precariamente em torno de valores de esforço individual e empreendedorismo, como tentativa de resistir à ausência de reconhecimento. O motorista ou entregador cria, assim, narrativas de

autonomia e superação como defesa simbólica diante da solidão organizacional. Todavia, como reforçam Dunker e Suy (2025) o sujeito só se constitui na presença de um outro que o reconhece e, nas plataformas, esse outro foi substituído por um sistema algorítmico que apenas mede, sem olhar.

Desse modo, o poder algorítmico atua de forma totalizante, organizando o tempo, o espaço e a subjetividade dos trabalhadores. Morgan (1996) descreve as organizações como sistemas de dominação nos quais a informação e o controle simbólico tornam-se instrumentos centrais de poder. No contexto digital, essa dominação atinge seu grau máximo de sutileza: o trabalhador internaliza as normas, naturaliza a vigilância e molda sua identidade de acordo com os critérios de eficiência do sistema. O resultado é uma forma de sofrimento invisível, em que o sujeito acredita ser livre, mas vive sob a tirania silenciosa da avaliação contínua aprisionado em uma lógica de reconhecimento mediada por números e algoritmos.

METODOLOGIA

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); Os instrumentos encontram-se em anexo. 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.

Para realizar a aplicação da série de perguntas para análise dos resultados, o questionário contou com a participação de 20 trabalhadores vinculados a plataformas digitais. As respostas foram analisadas a partir do contorno teórico proposto por Morin (2001), que organiza a experiência de sentido no trabalho em três grandes blocos: Significado, Centralidade e Fontes de Sentido.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados coletados apresentaram resultados médios obtidos por dimensão, organizados em tabela interpretativa, com base nas faixas classificatórias: Muito Baixo (1,00–1,99), Baixo (2,00–2,99), Moderado (3,00–3,99) e Alto (4,00–5,00).

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: elaborados pelos autores (2025).

Os resultados evidenciam médias moderadas para Significado (3,18) e Fontes de Sentido (3,03), enquanto a Centralidade do Trabalho aparece em nível baixo (2,87). Entretanto, itens específicos como “O trabalho ocupa um papel central na minha vida” (3,65) e “Meu trabalho tem um significado importante” (3,75) apresentam médias mais elevadas. Essa aparente contradição revela que o trabalho por aplicativo ainda é percebido como necessário para a sobrevivência e como fonte pontual de sentido, mas não se sustenta como eixo estruturante de identidade. Conforme observa Morin (2001), o trabalho se torna fonte de sentido quando o sujeito o reconhece como meio de expressão pessoal e de inserção social. No caso dos motoristas e entregadores, o sentido permanece utilitário e momentâneo, pois falta o reconhecimento simbólico que o transforma em identidade estável.

A baixa centralidade associada a escores altos em significado pode ser compreendida como reflexo de um conflito psíquico. Freud (1996) já observava que o sujeito civilizado é constantemente tensionado entre o princípio de prazer e o princípio de realidade entre o desejo de realização e as imposições da vida social. Nesse contexto, os trabalhadores de plataformas afirmam a importância do trabalho para sustentar a autoestima e o cotidiano, mas, simultaneamente, vivenciam sua precariedade e instabilidade como frustração e perda de reconhecimento. O discurso de valorização do trabalho funciona como defesa psíquica diante da falta de pertencimento e da ausência de laços institucionais. Assim, a identificação declarada se sustenta mais no ideal de autonomia do que na realidade de exploração.

Tabela 2 - Perguntas do questionário aplicado no estudo.

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: elaborado pelos autores (2025).

Outro dado importante diz respeito às médias baixas nos itens sobre alinhamento de valores com a empresa (2,35), sentimento de equipe (2,50) e responsabilidade social (2,20). Tais resultados indicam um esvaziamento do reconhecimento institucional e do vínculo coletivo. Dejours (2005) explica que o reconhecimento é condição fundamental para transformar o sofrimento em prazer, e quando ele não ocorre, o sofrimento tende a se cronificar. Na lógica das plataformas digitais, o reconhecimento é substituído por métricas e avaliações impessoais. Lacan (1998) lembra que o desejo do sujeito é o desejo do Outro ou seja, a identidade se constitui a partir do olhar e da validação alheia. Quando esse olhar é substituído pelo algoritmo, o trabalhador é privado de espelhamento simbólico. Dunker e Ana Suy (2025) reforçam essa leitura ao afirmarem que “o eu só existe no olhar do outro”; e, diante de um olhar algorítmico que apenas mede, mas não reconhece, o sujeito passa a existir como performance numérica e não como pessoa.

Os resultados também apontam que muitos trabalhadores internalizam o controle, ajustando-se às exigências da plataforma sem perceber a dimensão de dominação envolvida. Morgan (1996), ao analisar o poder nas organizações, afirma que a forma mais eficiente de dominação é aquela que atua sobre a mente e as percepções, de modo que os indivíduos internalizam as normas e passam a se autogerenciar. É o que ocorre nas plataformas, onde o controle é exercido por meio de dados, notas e tempo de resposta. O trabalhador acredita estar

no comando “ser seu próprio chefe”, mas é constantemente regulado pelo sistema. Antunes (2018) define esse fenômeno como “servidão digital”, uma forma de precarização que se disfarça de autonomia, mas que reproduz, em escala tecnológica, os mecanismos de subordinação do capitalismo tradicional.

Nesse modelo, o poder algorítmico funciona como uma instância simbólica que substitui o gestor humano e reorganiza o modo de subjetivação. Freud (1923/1996), ao discutir a constituição do ego, explica que a identidade é resultado de processos de identificação e investimento libidinal no outro. Quando o outro é impessoal e maquínico, como no caso do algoritmo, o sujeito perde uma das bases de sustentação do eu. O resultado é o enfraquecimento da identidade profissional e o aumento do sofrimento psíquico, uma vez que o reconhecimento social se converte em mera avaliação estatística. Dunker (2020) denomina esse fenômeno de “identidade de performance”: o indivíduo se reconhece apenas na medida em que performa bem aos olhos do sistema, precisando provar constantemente seu valor para continuar existindo no campo simbólico.

Essa lógica de performance também explica por que, mesmo em condições adversas, os trabalhadores mantêm um discurso de orgulho e autonomia. Frankl (2008) ressalta que o ser humano pode suportar quase qualquer sofrimento desde que encontre um porquê. Nos relatos coletados, o porquê surge na forma da sobrevivência, da independência e do desejo de “não depender de patrão”. Trata-se de um sentido reconstruído como estratégia psíquica de resistência, embora fragilizado pela ausência de reconhecimento e pelo isolamento. De acordo com Dejours (2005) essa é uma defesa ativa contra o sofrimento: o sujeito reorganiza simbolicamente sua experiência para torná-la suportável. Contudo, como apontam Dunker e Ana Suy (2025) esse sentido defensivo não repara a ferida do reconhecimento, pois o olhar que legitima o sujeito continua ausente.

A leitura psicanalítica e organizacional converge, portanto, para uma compreensão do algoritmo como um novo tipo de poder simbólico. Morgan (1996) descreve as organizações como sistemas de dominação que moldam pensamentos, emoções e comportamentos. No contexto digital, o algoritmo se torna o mediador desse poder: regula a produtividade, distribui as oportunidades e determina o valor simbólico do trabalhador. A racionalidade algorítmica, que aparenta neutralidade, opera como mecanismo de vigilância e controle invisível. Freud (1930/1996) já advertia que a civilização impõe renúncias pulsionais que, embora necessárias à convivência, produzem mal-estar e ressentimento. O poder algorítmico amplia essa renúncia, pois exige total disponibilidade, docilidade e silêncio diante da máquina um mal-estar digital que atravessa o psiquismo e a vida cotidiana.

Os resultados revelam, portanto, que o trabalho por aplicativo é sustentado por um paradoxo: o trabalhador se sente livre, mas vive sob a lógica do controle total; acredita construir seu próprio destino, mas sua trajetória é mediada por métricas invisíveis. O sentido do trabalho, embora presente, é instável e defensivo. A identidade, antes construída no encontro com o outro, passa a ser negociada com uma máquina que não devolve reconhecimento, apenas notas. Assim, a análise evidencia o que Dejours (2005) chama de “sofrimento ético”, pois o sujeito é obrigado a agir contra seus próprios valores para sobreviver em um sistema que o desumaniza. Freud (1996) já antecipava que a perda do laço simbólico leva à angústia e ao sentimento de desamparo o que se atualiza, nas plataformas, em formas sutis de adoecimento e isolamento.

Em síntese, os resultados demonstram que o poder das plataformas não se limita ao controle da produtividade, mas alcança a própria constituição do eu. O trabalhador internaliza a lógica do desempenho e passa a se perceber como produto de seus resultados, num processo em que o reconhecimento simbólico é substituído pela validação algorítmica. A “dominação pela informação”, descrita por Morgan (1996), e a “servidão digital”, apontada por Antunes (2018), configuram uma nova etapa da racionalidade capitalista: uma dominação que se exerce não apenas sobre o corpo, mas sobre a subjetividade. O sofrimento, por sua vez, deixa de ser visível e coletivo para se tornar silencioso, privatizado e psicológico, um sofrimento que fala, mas que ninguém escuta.

CONCLUSÃO

Os resultados e reflexões deste estudo apontam para uma transformação silenciosa nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. O que se apresenta como inovação e liberdade, muitas vezes oculta formas sofisticadas de controle e regulação da atividade humana. A substituição do olhar humano pelo algoritmo redefine não apenas a gestão da produtividade, mas também a maneira como os trabalhadores constroem sentido e identidade em suas trajetórias profissionais.

Essas plataformas, embora envoltas em discursos de autonomia e flexibilidade, operam como instituições que moldam comportamentos e subjetividades de forma sutil. Gareth Morgan (1996), nos alerta que o poder organizacional mais eficaz não é aquele que se impõe pela força, mas o que atua sobre crenças, percepções e significados. As plataformas digitais exemplificam esse modelo: elas não ordenam, mas induzem; não punem diretamente, mas excluem silenciosamente. O algoritmo, nesse contexto, torna-se o novo gestor simbólico

uma instância impessoal que distribui oportunidades, regula comportamentos e define o valor do trabalhador por meio de métricas.

Essa lógica de desempenho contínuo fragiliza o vínculo simbólico entre o sujeito e seu trabalho. O trabalhador passa a existir mais como dado do que como presença humana, o que levanta preocupações sobre o impacto subjetivo e social desse modelo. A identidade profissional, antes construída no encontro com o outro, é agora negociada com uma máquina que mede, mas não reconhece.

Diante desse cenário, torna-se necessário repensar o papel das políticas públicas e das legislações trabalhistas. A ausência de regulamentação específica para o trabalho por aplicativos contribui para a precarização e o isolamento dos profissionais. Reconhecer esses trabalhadores como sujeitos de direitos é um passo fundamental para garantir condições mais justas, proteção social e apoio psicológico.

Mais do que uma atualização normativa, trata-se de uma reflexão ética sobre o lugar do trabalho na vida contemporânea. O avanço tecnológico deve estar alinhado com valores de dignidade, reconhecimento e pertencimento. Recolocar o ser humano no centro das relações laborais é essencial para que o trabalho volte a ser um espaço de realização e não apenas de sobrevivência.

E diante de tudo isso, uma pergunta permanece: ao ignorarmos o sofrimento silencioso que se instala nas engrenagens invisíveis das organizações, não estaríamos também, em alguma medida, permitindo que esse mesmo modelo nos alcance como consumidores, cidadãos e seres humanos que também vivem sob o olhar de sistemas que medem, mas não escutam?

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br/wp-content/uploads/2022/05/privilegioservidao_antunes-1.pdf. Acesso em: 13 out. 2025.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.21665/2318-3888.v3n5p290-295>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a. **Dispõe sobre o trabalho temporário e altera a Lei nº 6.019/1974. Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Banaliza%C3%A7%C3%A3o-Injusti%C3%A7a-Social-Christophe-Dejours/dp/8522502668>. Acesso em: 20 set. 2025.

DUNKER, Christian. **Reinvenção da intimidade**. Ubu Editora LTDA-ME, 2018. https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=DYZIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=DUNKER,+Christian.+Reinven%C3%A7%C3%A3o+da+intimidade:+pol%C3%ADticas+do+sofrimento+cotidiano.+&ots=pFIO_njrJNW&sig=NaXUQuXU1Lu1qWfzu3tSdozHzgQ&redir_esc=y#v=onepage&q=DUNKER%2C%20Christian.%20Reinven%C3%A7%C3%A3o%20da%20intimidade%3A%20pol%C3%ADticas%20do%20sofrimento%20cotidiano.&f=false. Acesso em: 19 set. 2025

DUNKER, Christian; SUY, Ana. **Eu só existo no olhar do outro?**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2025. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Eu-s%C3%B3-existo-olhar-outro/dp/8542234146>. Acesso em: 13 out. 2025.

DUNKER, Christian Ingo Lenz. **Mal-estar, sofrimento e sintoma: uma psicopatologia do Brasil entre muros**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Acesso em: 10 out 2025

FRANKL, Viktor Emil. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração**. Petrópolis: Vozes, 2008. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Em-Busca-Sentido-psic%C3%B3logo-concentra%C3%A7%C3%A3o/dp/8532606261>. Acesso em: 27 set. 2025.

FREUD, Sigmund. **O ego e o id (1923)**. In: FREUD, Sigmund. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XIX. Acesso em: 10 out 2025

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização (1930)**. FREUD, Sigmund. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XXI. Acesso em: 10 out 2025

LACAN, Jacques. **O seminário, livro 11: os quatro conceitos fundamentais da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Semin%C3%A1rio-livro-conceitos-fundamentais-psican%C3%A1lise/dp/8571103178>. Acesso em: 27 set. 2025.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Imagens-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Gareth-Morgan/dp/8522431671>. Acesso em: 21 set. 2025.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do trabalho**. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo*, v. 41, n. 3, p. 21–33, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?format=pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.