A "GIG-TERAPIA" DO TRABALHADOR: PRAZER-SOFRIMENTO E SOLIDARIEDADE NO TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Autores:

Luiz Stephany Holanda-Filho

Universidade Federal do Piauí - UFPI

Luiz.holanda@ufpi.edu.br

Ana Cristina Batista dos Santos

Universidade Estadual do Ceará – UECE

Ana.batista@uece.br

Adriana Gurgel

Universidade Estadual do Ceará – UECE

Adriana.gurgel@uece.br

Resumo

A flexibilização das relações laborais, acelerada pelos *smartphones*, criou a figura dos gig-trabalhadores, aqueles que executam tarefas curtas e temporárias para clientes, com transações intermediadas por aplicativos. Este tipo de trabalho geralmente é considerado precarizado. Essa precarização geralmente é associada como causa de sofrimento e adoecimento, o que justifica a escolha da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) como lente teórica da pesquisa. O objetivo da pesquisa foi compreender as vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho de gig-trabalhadores, a partir da identificação das características específicas do gig-trabalho. A abordagem metodológica foi mista. Utilizaram-se entrevistas narrativas e o método *Qualitative Comparative Analysis* (QCA). As questões de pesquisa foram: i) Como se manifestam as vivências de prazer-sofrimento no trabalho do gig-trabalhador? e ii) Quais características do gig-trabalho contribuem para o prazer-sofrimento do gig-trabalhador? Os achados indicam que, entre os entrevistados, menor escolaridade esteve associada a maior bem-estar percebido, enquanto maior escolaridade se relacionou à percepção de exploração. Logo, também se percebeu a necessidade de se incluir no debate do trabalho flexível da *Gig-Economy* mais variáveis relacionadas ao bem-estar psíquico do gig-trabalhador, e não somente orbitar o tema em torno de aspectos financeiros ou de insegurança social e jurídica.

Palavras-chave: prazer-sofrimento, gig-trabalho, gig-trabalhador, psicodinâmica do Trabalho, precarização do trabalho.

INTRODUÇÃO

Vivencia-se a expansão de uma nova fase do capitalismo flexível. Han (2015a) a denomina de hipercapitalismo, Morozov (2018) de capitalismo de plataforma, ambos fazendo referência às empresas que operam por dispositivos tecnológicos e que "transformam todas as relações humanas em relações comerciais" (Han, 2015a, p. 62). O termo que tem se popularizado para representar tal fase do capitalismo flexível é gig-economia (Zwick, 2018), ao qual se atrela a ideia de revolução tecnológica aplicada ao modo de fazer negócios e de trabalhar.

Surge, então, o gig-trabalhador, aquele que vende a sua força de trabalho, sem contrato formal, numa nova lógica econômica (gig-economia), mediada por *smartphones*, com novos tipos de relações organizacionais (plataformas digitais), em que o seu indicador de desempenho é a reputação construída com as notas dos clientes (Han, 2017; Morozov, 2018; Nierling et al. 2023).

Para Morozov (2018), esse é o *modus operandi* do capitalismo flexível, envolve o trabalhador num processo de estranhamento de sua condição laboral, fazendo com que o sujeito se sinta o único responsável pelo seu sucesso e desempenho. Logo, aceita a precarização do trabalho por acreditar que produzirá mais e reverterá essa produção em ganhos pessoais. Na visão de Han (2015a), o sujeito que não enxerga o aplicativo como um explorador, acaba ele próprio se auto explorando na esperança de que possa se realizar (Vieira, 2023).

Contudo, não foi esse o discurso predominante encontrado no material empírico coletado e analisado neste trabalho. É assertivo afirmar que o gig-trabalhador passa a viver em diversos paradoxos, como entre a autonomia e o controle gerencial da plataforma (de Vaujany et al., 2021), entre a liberdade e a vigilância (Zuboff, 2019), entre a ociosidade e a exaustão (de Vaujany; Aroles, 2019), entre as características identitárias de servidão e o empreendedorismo (Daudigeos et al., 2021), e o paradoxo que se discute nesse artigo: entre o prazer e o sofrimento.

Para discutir essa dialética, foram ouvidos dezoito gig-trabalhadores que relataram, em entrevistas narrativas, suas vivências de prazer-sofrimento no trabalho como motoristas de aplicativo. Por meio do método *Qualitative Comparative Analysis* (QCA), foi possível identificar as características socioeconômicas que contribuem para o bem-estar dos gig-trabalhadores.

O artigo tem o objetivo de responder as seguintes questões de pesquisa: 1) Como se manifestam as vivências de prazer-sofrimento no trabalho do gig-trabalhador? e 2) Quais características contribuem para o prazer-sofrimento do gig-trabalhador? As questões de pesquisa partiram do pressuposto de que o gig-trabalhador, por realizar um trabalho precarizado, sofre. Porém, a relevância deste artigo consiste em propor, através da lente teórica da Psicodinâmica do trabalho (PDT), não só aspectos das vivências de sofrimento, mas também de bem-estar e prazer.

Ao analisar as vivências de prazer e sofrimento de gig-trabalhadores, este artigo também busca contribuir para o campo dos Estudos Organizacionais ao discutir novas formas de organização do trabalho mediadas por plataformas digitais. Nesse contexto, o trabalho em aplicativo não é compreendido apenas como uma relação individual entre trabalhador e tecnologia, mas como uma configuração organizacional marcada por controle algorítmico, autonomia relativa, precarização, estratégias defensivas e formas informais de cooperação.

Assim, ao evidenciar o papel dos grupos de WhatsApp, das redes de solidariedade e das práticas cotidianas de enfrentamento, o estudo amplia a compreensão sobre como os trabalhadores produzem sentidos, vínculos e mecanismos coletivos de sustentação subjetiva em arranjos laborais flexíveis e tecnologicamente mediados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GIG-ECONOMIA, GIG-TRABALHADOR E GIG-TRABALHO

O termo *gig* remonta ao início do século XX, quando os grupos musicais de jazz chegavam para se apresentar em uma nova cidade e divulgavam vagas de emprego que teriam a duração do período que a trupe ali estivesse. Para as pequenas cidades que recebiam a atração, aquela estrutura do espetáculo era algo gigantesco. Logo, as pessoas abreviaram a referida palavra para *gig*. As pessoas que se submetiam a esse tipo de trabalho ficaram conhecidas como gig-trabalhadores. As principais características desse tipo de trabalho eram flexibilidade de horários, nenhum benefício social ou vínculo com a empresa, possibilidade de se desligar a qualquer momento, autonomia, entre outras (Sanders; Pattison, 2016; Sui; Ding, 2024).

Ao trabalhador que executa tarefas para essas empresas foi designado o termo gig-trabalhador e os postos de trabalho que são oferecidos dentro dessas plataformas e/ou aplicativos foram cunhados como gig-trabalho (Vallas; Schor, 2020). Cada tarefa é solicitada e paga por um cliente diferente, e a plataforma/aplicativo é remunerada por intermediar essa relação (Wu; Huang, 2024). Todo esse novo vocabulário, próprio do chamado capitalismo de plataforma (Lovink; Rossiter, 2018), exige um reexame de categorias teóricas clássicas ligadas ao mundo do trabalho.

2.2 PRECARIZAÇÃO DO GIG-TRABALHO

São inúmeros os debates acerca do conceito de precarização do gig-trabalho (Pankaj; Jha, 2024; Pathiranage, 2024). É consensual apenas a afirmação de que a precarização se evidencia no quadro de incerteza que envolve esse tipo de trabalhador, não somente pela insegurança jurídica, mas, principalmente, pelo fato da oferta de trabalho ser quase sempre fragmentada, instável e com flexibilidade de salários (Hürtgen, 2021).

Em termos sociais, vive-se um período de acentuada individualização do ser humano em detrimento do senso de coletividade. Dentro dessa lógica, o conceito de precarização do trabalho perde o sentido de generalização e objetividade para adentrar na seara da subjetividade, dificultando sua problematização (Stewart *et al.*, 2020). Han (2015a, 2017) acredita que esse movimento de desconstrução conceitual faz parte da estratégia do capitalismo flexível de convencer a sociedade que cada pessoa é unicamente responsável pelo seu desempenho.

Cria-se, então, a ideia da superação da precarização no gig-trabalho, pois cada indivíduo é livre, independente e autônomo para trabalhar e estipular os seus limites. Dentro dessa nova visão do mundo laboral, trabalhadores não são coagidos ou precarizados por outros ou pelo sistema econômico, eles se tornam sujeitos de realização automotivados e trabalham conforme a necessidade de suprir suas aspirações e necessidades pessoais (Han, 2015b; Picchione, 2023).

Dejours (2025) qualifica esse comportamento do trabalhador da economia gig como servidão voluntária. A servidão voluntária é uma situação em que os trabalhadores da economia gig aderem ativamente a condições de exploração e violência simbólica ou

organizacional, utilizando defesas psíquicas que, a longo prazo, se voltam contra eles mesmos. Nesse contexto, a precariedade não é percebida pelo trabalhador; um sentimento de autonomia e flexibilidade mascara a precarização (Glavin et al., 2021).

Para Kalinowski (2019), entretanto, a precarização do trabalho se evidencia na economia contemporânea pela convergência de três situações: os trabalhadores estão em uma situação de vulnerabilidade social, seja porque estão desempregados e o local onde vivem apresenta altas taxas de desemprego; por não existir um suporte jurídico, como legislações que lhes garantam uma renda mínima ou um suporte básico para a sobrevivência; e, ainda, porque desempenham trabalhos inseguros, tanto no quesito periculosidade como no sentido de não estarem cobertos por um contrato de trabalho que lhes garanta alguma estabilidade (Polkowska, 2019; Pathiranage, 2024).

Por outro lado, os defensores do gig-trabalho afirmam que essa modalidade de trabalho devolve a liberdade ao trabalhador, o qual passa a ter autonomia para determinar os seus horários de trabalho e decidir como gastar o seu rendimento, sem a obrigação de pagar uma alta carga tributária e/ou benefícios sociais que muitas vezes não desfruta. Na prática, o que acontece é a eliminação dos custos de transação de ambos, a empresa e o trabalhador (Nurvala, 2015).

Outro argumento favorável ao gig-trabalho diz respeito ao fenômeno mundial de diminuição do emprego formal. Um trabalho intermediado por aplicativo gera oportunidade de trabalho aos desempregados, como forma de serem provedores do seu próprio sustento, sendo, algumas vezes, o único método de sobrevivência quando o trabalhador não consegue recolocação no mercado de trabalho formal (Sundararajan, 2014; Cieslik *et al.*, 2021). Além disso, o gig trabalho tornou-se uma porta de entrada para oportunidades de emprego para populações geralmente marginalizadas, como pessoas com deficiência (Eskelund et al., 2019) e idosos (Vučeković et al., 2023).

Determinar o que é e o que não é um trabalho precarizado no contexto contemporâneo se torna complexo face ao sentido globalizante que a economia assumiu em detrimento das especificidades locais. Assim, por exemplo, dificilmente um sueco, cidadão de país que oferece uma rede de suporte que garante qualidade de vida aos desempregados e direitos trabalhistas, inclusive para os gig-trabalhadores, pode ser comparado com um cidadão de países como Nigéria, que precisa trabalhar com o quê aparecer com o objetivo da subsistência material (Davis; Sinha, 2021).

Mais profundamente, vale salientar que o ato de trabalhar vai além de uma mera execução de atividades e tarefas que comprometem a saúde física do trabalhador (Areosa, 2019; Sun, 2023) ou que suprem necessidades puramente materiais, a partir da venda da força de trabalho, competências e habilidades (Fleming, 2017). O trabalho também exerce função psicológica na formação da identidade pessoal, contribui de maneira expressiva para o prazer, no provimento de um sentido da vida e de uma mente saudável (Dejours, 2022).

2.3 Estratégias de Defesa e Enfrentamento

As estratégias defensivas são as táticas empregadas pelos trabalhadores para mitigar os efeitos nocivos das pressões relacionadas à saúde mental no trabalho. No entanto, a implementação dessas estratégias pode mascarar a gravidade do sofrimento causado pela organização, criando uma negação mental que não contribui efetivamente para possíveis melhorias na situação (Dejours, 2021).

O desenvolvimento de estratégias defensivas é inconsciente, formado, por exemplo, pela negação do sofrimento e funcionando como um escudo protetor (Hafeez et al., 2022). Inicialmente, os trabalhadores não aceitam a situação que os faz sofrer, nem falam sobre essa situação com outras pessoas. Essa situação se agrava quando o trabalhador precisa colocar em prática estratégias que confrontam alguns de seus valores morais (Areosa, 2019).

As estratégias de enfrentamento, por sua vez, são principalmente táticas coletivas e se desenvolvem na particularidade de um contexto. O que as diferencia das estratégias defensivas é que "apenas os esforços conscientes e intencionais são considerados estratégias de enfrentamento" (Morero et al., 2018, p. 2258) e podem ser desenvolvidas de forma criativa e fora do ambiente de trabalho.

Tanto as estratégias de defesa quanto as estratégias de enfrentamento podem se manifestar individual ou coletivamente. No desenvolvimento do espaço coletivo de fala, essas relações interpessoais devem despertar nos participantes atitudes coletivas imbuídas de solidariedade, confiança e cooperação, além de um sentimento de igualdade perante o julgamento de seus pares (Hafeez et al., 2022).

2.4 Vivências de Prazer-Sofrimento do Gig-trabalhador

Do ponto de vista da PDT, o debate em torno da precarização do trabalho do gig-trabalhador conduz ao estudo sobre temáticas como: vivências de prazer-sofrimento, adoecimento, normalidade, dentre outras. Os estudos sobre as vivências de prazer-sofrimento surgiram quando o foco da PDT deixou de ser o adoecimento e a anormalidade associada ao labor, passando a ser os mecanismos dos trabalhadores para se manterem na normalidade e com mentes saudáveis (Dejours, 2021).

Para Dejours (2022), o trabalho está relacionado à individualidade, à participação na sociedade e deve promover um sentido de conquista para o trabalhador. Essa sensação de realização é promotora de satisfação e prazer, enquanto o fracasso causa o sofrimento. A normalidade é um compromisso entre o sofrimento e defesa, em contraponto às patologias do trabalhar (Bouyer, 2010).

Portanto, o sofrimento no trabalho emerge quando o sujeito fracassa na execução de uma atividade ou encontra dificuldades para executar o seu labor, tendo em vista que é difícil realizar as tarefas tal como elas foram prescritas. Ao executar o seu trabalho, o indivíduo se depara com diversas variabilidades, que vão desde questões técnicas a questões humanas, ou seja, o trabalho prescrito não está em consonância com o trabalho real (Dejours, 2022; Glavin et al. 2021).

Por outro lado, o prazer no trabalho surge quando o sujeito obtém sucesso na realização de suas atividades ou empreende adequações criativas para realizar o seu trabalho satisfatoriamente e que não violam os seus princípios éticos e seus valores. É prazeroso, também, aquele trabalho que atende às suas necessidades dentro e fora do ambiente laboral, que permite exercitar a sua inteligência prática e que obtém reconhecimento no contexto das suas relações de trabalho (Dejours et al., 1994).

No caso dos trabalhadores da economia gig, há uma falta de relações de trabalho formais, então o trabalhador satisfaz essa necessidade de prazer e realização por meio de um senso de autonomia, horários flexíveis e apoio social da família e dos colegas. Até mesmo a facilidade de uso da plataforma contribui para experiências de trabalho positivas (Lay-Raby et al., 2025).

3 METODOLOGIA

A abordagem da pesquisa é qualiquantitativa. Creswell e Creswell (2021) justificam a escolha dessa abordagem mista quando o fenômeno investigado é de natureza complexa e multifacetada e os pesquisadores querem capturar a riqueza e profundidade dos dados, mas também querem triangular os dados com um método quantitativo para aumentar a validade e a confiabilidade dos resultados da pesquisa.

Inicialmente, seguiu-se os princípios da validação da investigação qualitativa proposto por Morse *et al.* (2002): 1) coesão metodológica; 2) amostra apropriada; 3) coleta e análise simultâneas dos dados; 4) imersão na teoria para obter novas ideias, validá-las ou descartá-las; e 5) resultados do estudo e dos avanços da teoria.

Uma vez concluída a análise qualitativa, os dados coletados foram submetidos ao método Qualitative Comparative Analysis – QCA. A QCA foi utilizada como estratégia complementar de análise configuracional, com o objetivo de identificar combinações de condições associadas à predominância de vivências de prazer ou sofrimento entre os participantes.

3.1 Campo e sujeitos de pesquisa

Compreendendo que campo é o local por excelência onde o fenômeno em estudo ocorre, tem-se como campo desta pesquisa o contexto laboral dos trabalhadores por aplicativo (gig-trabalhadores) de uma capital do nordeste brasileiro, os quais foram ouvidos em entrevistas narrativas realizadas num universo temporal de 3 meses.

Os sujeitos de pesquisa foram gig-trabalhadores, selecionados pelo critério de amostra por acessibilidade (Pires, 2008). Porém, somente foram entrevistados aqueles que possuíam experiências anteriores no modelo tradicional de trabalho, que tinham pelo menos um ano de atuação como gig-trabalhador e com idade superior a 25 anos. A intenção era apreender, na fala desses sujeitos, as percepções que esses elaboravam ao discorrer sobre seus gig-trabalho*s* em comparação com os seus trabalhos anteriores no modelo tradicional.

A amostra é formada por sujeitos que apresentaram diferentes aspectos de caracterização, como tempo de serviço no aplicativo, idade, escolaridade, sexo, estado civil, se tem outro trabalho, se tem filhos, e qual a vivência predominante (de prazer ou sofrimento). Os participantes são apresentados no quadro 1.

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados

	Entrevistado	Tempo no app (anos)	Idade	Escolaridade (VI)	Sexo	Estado civil (VI)	Tem outro trabalho? (VI)	Tem filhos? (VI)	Prazer ou Sofrimento (VD)
1	Sujeito-01	4 anos	35	Ensino médio	M	casado	NÃO	SIM	SIM
2	Sujeito-02	2 anos	28	Ensino médio	M	solteiro	NÃO	NÃO	SIM
3	Sujeito-03	5 anos	39	Ensino médio	M	casado	NÃO	SIM	SIM
4	Sujeito-04	5 anos	30	Ensino médio	M	divorciado	NÃO	NÃO	SIM
5	Sujeito-05	1 ano e meio	62	Superior incompleto	F	viúva	NÃO	SIM	SIM
6	Sujeito-06	5 anos	55	Fundamental	M	casado	NÃO	SIM	NÃO
7	Sujeito-07	1 ano	39	Ensino superior	M	casado	SIM	NÃO	SIM
8	Sujeito-08	1 ano	48	Ensino médio	F	divorciada	SIM	SIM	SIM
9	Sujeito-09	1 ano	27	Superior incompleto	F	solteira	SIM	NÃO	SIM
10	Sujeito-10	1 ano	30	Ensino médio	M	casado	SIM	SIM	SIM
11	Sujeito-11	4 anos	51	Ensino médio	F	solteira	NÃO	SIM	SIM
12	Sujeito-12	3 anos	26	Superior incompleto	M	solteiro	SIM	SIM	SIM
13	Sujeito-13	3 anos	48	Ensino médio	M	casado	NÃO	SIM	SIM
14	Sujeito-14	3 anos	32	Ensino médio	F	casada	NÃO	SIM	SIM
15	Sujeito-15	2 anos	29	Ensino médio	M	casado	SIM	NÃO	SIM
16	Sujeito-16	1 ano e meio	34	Superior incompleto	M	solteiro	NÃO	NÃO	NÃO
17	Sujeito-17	1 ano e meio	37	Fundamental	F	solteira	NÃO	NÃO	SIM
18	Sujeito-18	3 anos	27	Ensino superior	M	Solteiro	NÃO	NÃO	NÃO

Fonte: autor (2023)

Após 18 entrevistas, a saturação foi alcançada, uma vez que o processo de categorização não possibilitou o surgimento de novos temas e não trouxe novos elementos para discussão dos temas já desvelados. Esse movimento constituiu a primeira etapa da saturação dos dados, realizada na fase de coleta. Na análise dos dados encontra-se descrito um segundo movimento de exaurimento dos dados, denominado saturação temática indutiva (Saunders et al., 2018).

A amostra de 18 participantes também satisfaz a quantidade necessária para a realização do cálculo estatístico do método QCA, que é entre dez e cem registros (Garson, 2016).

Para a execução do método QCA, foram consideradas como variáveis independentes (VI): escolaridade (até ensino médio=0 e acima do ensino médio=1), sexo (masculino=0 e feminino=1), estado civil (solteiro=0 e outros estados civis=1), tem outro trabalho? (não=0 e sim=1) e tem filhos? (não=0 e sim=1). A variável dependente (VD) é Prazer ou Sofrimento (sofrimento=0 e prazer=1).

3.2 Técnica de coleta

A entrevista na pesquisa qualitativa é tida como uma espécie de artesanato intelectual, segundo a qual, independente da forma como seja executada, é considerada por quem a utiliza como "um meio adequado para levar uma pessoa a dizer o que pensa, a descrever o que viveu ou o que viu, ou aquilo de que foi testemunha" (Poupart et al., 2014, p. 227).

No âmbito da teoria da PDT, Mendes (2007) define a entrevista como uma técnica de coleta de dados centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na dinâmica falar-escutar-falar sobre os assuntos manifestos e latentes, sobre as dimensões de contexto, sobre as dinâmicas e as vivências que o trabalhador se submete no exercício do seu labor.

Durante os três meses em campo, na situação da entrevista, encorajava-se o entrevistado a socializar a sua história profissional, visando-se acessar: a) sua descrição do processo de adesão ao gig-trabalho e as motivações para nele permanecer; b) suas percepções sobre o regime de trabalho que vivencia; e c) as dinâmicas intra e intersubjetivas vivenciadas no real de trabalho.

Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas e importadas para o software de análise qualitativa ATLAS.ti. Foi no mesmo software que os pesquisadores processaram uma análise de tabulação cruzada entre os códigos e a documentação (entrevistas). O resultado foi uma planilha binarizada. As linhas da tabela representam os registros (entrevistas) e as colunas com sombreamento no quadro 1 (Caracterização dos entrevistados) representam as variáveis que foram exportadas para o software FSQCA.

3.3 Técnicas de análise

3.3.1 Qualitativa

A técnica de Análise de Núcleos de Sentido - ANS foi criada por Mendes (2007) e tem como base a análise temática de conteúdo desenvolvida por Bardin (2011). Para Mendes (2007, p. 72), "a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso".

Ainda, para Mendes (2007, p. 73), "a definição dos núcleos de sentido deve ser criada com base nos conteúdos verbalizados com um certo refinamento gramatical de forma.

Às vezes, o nome da categoria é uma fala do sujeito". A nomenclatura e a fixação dos núcleos de sentido são fundamentais para afirmar se a ANS foi aplicada.

Uma vez que os núcleos de sentido foram delimitados, iniciou-se o procedimento de tematização, que consiste em agrupar os núcleos de sentido em temas, por critério de convergência, que nortearam o processo de análise e de escrita dos dados. Para ilustrar as densidades e as relações entre núcleos de sentido seguiu-se a orientação de Clarke e Braun (2013) de se criar redes de temas para uma visualização geral dos núcleos de sentidos criados e, se necessário, reagrupar temas sem densidade em novos temas mais robustos em magnitude e densidade.

A operacionalização da técnica ocorreu com o auxílio de software de análise qualitativa de dados ATLAS.ti.

Para compreensão do movimento da análise dos dados no software, cumpre explicar os procedimentos realizados, quais sejam: inserção das transcrições no ATLAS.ti; leitura das transcrições e extração das citações relevantes; Releitura das citações relevantes para apreensão dos sentidos (núcleos de sentidos) e indicá-los para o software por meio da criação de códigos vinculados aos trechos selecionados; e seleção dos códigos (núcleos de sentido) e separação destes de acordo com a sua similaridade em grupos de códigos, em outros termos, os temas presentes na narrativa totalizante.

Conforme supramencionado, a saturação temática indutiva foi utilizada na etapa de análise dos dados. Esse procedimento consistiu em identificar que a inserção de novas transcrições à massa de dados, não fez emergir nenhum novo tema (Saunders et al., 2018).

Mesmo após a percepção do pesquisador durante a fase de coleta de que após a realização da 18ª entrevista nenhum tema novo foi formado, procedeu-se com a validação dessa premissa no software, confirmando que os trechos selecionados da narrativa apenas reforçavam o quantitativo de códigos existentes, sem ensejar a criação de um novo núcleo de sentido. Outras duas entrevistas foram realizadas, mas logo foram descartadas pois confirmaram que a coleta de dados atingiu a sua saturação. Feitos esses procedimentos, sucedeu-se com a validação de dois temas: 1) Gig-trabalho e 2) gig-trabalhador e a PDT.

3.3.2 Quantitativa

Após a binarização dos dados empíricos no ATLAS.ti®, a tabela foi importada para o software FSQCA®. Então, os dados foram transformados em uma tabela verdade que apresentou 32 casos. Ressalta-se que o QCA indica a fórmula 2^N para calcular a quantidade de resultados (Garson, 2016), sendo N corresponde ao número de condições/variáveis independentes. Como são 5 condições, a tabela verdade possui $2^5 = 32$ combinações.

O passo seguinte foi analisar a tabela verdade, exclusão dos registros que não tiveram o mesmo padrão de respostas (coluna *number*) e não apresentam consistência bruta (coluna *raw consistency*). A consistência bruta se refere a como os resultados de uma análise QCA são obtidos diretamente dos dados brutos, sem levar em consideração o número de casos que compartilham cada combinação de condições ou variáveis. A seguir, apresenta-se os resultados obtidos no FSQCA.

4. RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA

Abaixo, apresenta-se a tabela verdade antes da análise.

Tabela 1: Tabela verdade após exclusão dos casos irrelevantes

Escolaridade	Sexo	Trabalha	Filhos	Civil	number	Prazer	raw consist.	PRI consist.	SYM consist
0	0	0	0	0	1		1	1	1
0	1	0	0	0	1		1	1	1
0	0	1	0	0	1		1	1	1
1	1	1	0	0	1		1	1	1
0	1	0	1	0	1		1	1	1
1	1	0	1	0	1		1	1	1
1	0	1	1	0	1		1	1	1
0	1	1	1	0	1		1	1	1
0	0	1	0	1	1		1	1	1
1	0	1	0	1	1		1	1	1
0	1	0	1	1	1		1	1	1
0	0	1	1	1	1		1	1	1
0	0	0	1	1	4		0.75	0.75	0.75

Fonte: elaboração própria (2023)

O algoritmo utilizado pelo FSQCA para analisar os dados é o Quine-McCluskey. Os resultados são apresentados abaixo e os dados relevantes estão realçados em amarelo. O software gera coeficientes para três tipos de soluções: complexas, parcimoniosas e intermediárias. Neste estudo, os resultados para todos os tipos foram iguais, portanto, é apresentado apenas a solução mais complexa.

A *solution coverage* (cobertura da solução) é um coeficiente resumido entre os termos da solução. Ele reflete o quão bem os termos na solução respondem pelo resultado de interesse. Em outras palavras, é a proporção do resultado desejado (aqui, prazer = 1 e sofrimento = 0) que pode ser explicada pela participação em um dos termos da solução. O resultado encontrado foi de =1.

A *solution consistency* (consistência da solução) mede o grau em que a participação na solução (o conjunto de termos da solução) é um subconjunto da participação no resultado. O resultado encontrado foi de 0,93 quando resultados superiores a 0,8 são suficientes para validar a análise dos dados.

```
**********
*TRUTH TABLE ANALYSIS*
**********
File: C:/Users/Luiz Stephany/Downloads/uber.csv
Model: Prazer = f(Escolaridade, Sexo, Trabalha, Filhos, Civil)
Algorithm: Quine-McCluskey

--- COMPLEX SOLUTION ---
frequency cutoff: 1          consistency cutoff: 0.75
raw unique                   coverage coverage consistency
---------- ---------- ----------
~Escolaridade*~Trabalha*~Filhos*~Civil 0.133333 0.0666667 1
~Escolaridade*~Sexo*~Filhos*~Civil 0.133333 0.0666667 1
Sexo*~Trabalha*Filhos*~Civil 0.133333 0.0666667 1
~Escolaridade*Sexo*Filhos*~Civil 0.133333 0.0666667 1
~Sexo*Trabalha*~Filhos*Civil 0.133333 0.133333 1
~Escolaridade*~Trabalha*Filhos*Civil 0.266667 0.0666667 0.8
~Escolaridade*~Sexo*Filhos*Civil 0.266667 0.0666667 0.8
Escolaridade*Sexo*Trabalha*~Filhos*~Civil 0.0666667 0.0666667 1
Escolaridade*~Sexo*Trabalha*Filhos*~Civil 0.0666667 0.0666667 1
solution coverage: 1
solution consistency: 0.9375

Cases with greater than 0.5 membership in term ~Escolaridade*~Trabalha*~Filhos*~Civil:
Entrevistado2 (1), Entrevistado17 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term ~Escolaridade*~Sexo*~Filhos*~Civil:
Entrevistado2 (1), Entrevistado4 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term Sexo*~Trabalha*Filhos*~Civil: Entrevistado5 (1),
Entrevistado11 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term ~Escolaridade*Sexo*Filhos*~Civil: Entrevistado8
(1), Entrevistado11 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term ~Sexo*Trabalha*~Filhos*Civil: Entrevistado7 (1),
Entrevistado15 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term ~Escolaridade*~Trabalha*Filhos*Civil:
Entrevistado1 (1), Entrevistado3 (1), Entrevistado6 (1), Entrevistado13 (1), Entrevistado14 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term ~Escolaridade*~Sexo*Filhos*Civil: Entrevistado1
(1), Entrevistado3 (1), Entrevistado6 (1), Entrevistado10 (1), Entrevistado13 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term Escolaridade*Sexo*Trabalha*~Filhos*~Civil:
Entrevistado9 (1)
Cases with greater than 0.5 membership in term Escolaridade*~Sexo*Trabalha*Filhos*~Civil:
Entrevistado12 (1)
*** ERROR(Quine-McCluskey): The 1 Matrix Contains All Configurations. ***
```

Após a análise da segunda parte dos resultados, observou-se que três variáveis que compõem o modelo estão vinculadas à maioria dos casos positivos para o prazer de se trabalhar com o gig-trabalho, são eles:

1. baixa escolaridade,
2. possuir filhos, e
3. não serem solteiros.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A precarização normalmente é associada com o sofrimento do trabalhador (Dejours, 2021; Standing, 2018), afinal, quando um gig-trabalhador precisa realizar uma jornada de trabalho extenuante ou inconstante (Schneider; Harknett, 2019), quando percebe que não possui uma rede de apoio social, como acesso à educação, saúde e oportunidades e enfrenta muitas incertezas em relação ao seu futuro (Alberti et al., 2018), ele sofre e adoece (Berardi, 2009; Louzado-Feliciano et al., 2022).

Porém, a própria proposta da PDT para o construto prazer-sofrimento é que ninguém está sempre sofrendo ou sempre gozando, é uma dinâmica, um pêndulo imaginário que contribui com a sanidade mental do trabalhador (DEJOURS, 2004). Quando as experiências de sofrimento são predominantes, aumenta a probabilidade de trabalhadores acometidos com ansiedade, burnout, depressão e outros tipos de distúrbios mentais que compromete o bem-estar do trabalhador e de suas famílias (Lopez et al., 2021; Baek et al. 2024).

No entanto, na fala dos sujeitos desta pesquisa, mesmo com o gig trabalho apresentando as características de um trabalho precarizado (Kalinowski, 2019) e de dominação contemporânea (Deranty, 2011), surpreende a predominância do estado de prazer e bem-estar, inclusive funcionando como ferramenta de mobilização subjetiva.

Para alguns entrevistados, trabalhar por aplicativo significou sair de uma patologia psíquica para a saúde mental [Sujeito-5, Sujeito-6, Sujeito-11]. Para outros, proporcionou um senso de pertencimento a uma comunidade porque promove solidariedade [Sujeito-10], socialização [Sujeito-11] e cooperação [Sujeito-14]. Então, para a maioria dos entrevistados, o pêndulo das vivências prazer-sofrimento regressa facilmente de um estado de sofrimento para bem-estar, além de ser uma das principais ferramentas de mobilização subjetiva do gig trabalhar. Neste artigo nomeamos este processo de "gig-terapia do trabalhador".

5.1. "Gig-*terapia*" como ferramenta de mobilização subjetiva

Neste artigo, a expressão "gig-terapia" é utilizada como categoria interpretativa emergente das narrativas dos participantes, e não como categoria clínica. Ela designa a percepção subjetiva de que o trabalho em plataforma, em determinadas trajetórias, funcionou como espaço de fala, interação social, circulação urbana e recomposição parcial de vínculos cotidianos.

Observa-se no dia a dia de trabalho do gig-trabalhador uma intensa interação com seus passageiros e com outros motoristas. O trabalhador sente o estado de espírito de cada um que entra no seu carro (Sujeito-11) e adapta o seu personagem para tentar agradar ao máximo o passageiro. Esse comportamento se deve ao fato de que, como as avaliações dos clientes medem seu desempenho, as empresas precisam tentar personalizar seu serviço e comportamento para obter avaliações mais altas e melhores benefícios dentro da plataforma (Wood; Lehdonvirta, 2021).

Com eles, desenvolvem conversas de temáticas variadas (Sujeito-7), além de refletir sobre situações da sua própria vida dentro do seu veículo (Sujeito-8) ou em seus grupos de WhatsApp (Sujeito-2). É através do espaço de fala que o trabalhador amplifica a sua subjetividade e desenvolve mecanismos variados para transformar o seu sofrimento, bem como intermediar o engajamento do gig-trabalhador em seu trabalho (Yao et al., 2021).

Ter o Uber como intermediador de espaço de fala foi o que ressignificou o sofrimento de quatro entrevistados e transformou adoecimento psíquico em saúde:

"Eu estava recém-separada, desempregada, sofrendo por amor. Casamento de 20 anos, as despesas aumentaram, porque ele saiu e eu não tinha mais com quem dividir, então o Uber veio como uma luva, porque eu estava super triste e foi como uma terapia para mim porque eu comecei a conversar com as pessoas" [Sujeito-8].

"Eu entrei em depressão quando eu fechei a empresa. Devido a esse problema, um amigo meu perguntou para mim se eu não queria trabalhar como Uber, pois eu tinha um carro. Ele me falou como era e tudo. Eu disse: eu vou, para eu sair de casa, né! E foi uma ajuda para mim, é uma terapia, uma grande terapia!" [Sujeito-6].

“Eu tenho problema de depressão, então a minha saúde mental era joia porque eu gostava do que estava fazendo, então para mim era quase que terapêutica ser motorista de aplicativos. Todo dia tinha momentos de prazer” [Sujeito-5].

“Quando eu comecei a trabalhar como motorista [...] foi porque eu estava querendo sair de uma depressão. Eu estava dentro de casa sem conseguir fazer nada. Então eu comecei a dirigir e achei que isso fosse um caminho para eu não cair realmente na depressão” [Sujeito-11].

Mas, não é só como autoajuda que a “gig-terapia” opera, os gig-trabalhador*es* se deparam com situações ou testemunhos dos passageiros diante dos quais os trabalhadores necessitam assumir uma postura de ouvinte e conselheiro. Sujeito-13 comenta: “Você se torna um psicólogo dentro da Uber. Eu pelo menos sou um cara que conversam muito comigo. Quando eu olho, eu estou evangelizando, quando eu olho a mulher está chorando, pessoas já aceitaram Jesus dentro desse carro”.

A mesma opinião apresenta Sujeito-6, que ao perceber a solidão que um senhor sentia, suspendeu o seu trabalho para lhe fazer companhia: Eu peguei um idoso que os filhos dele moram nos Estados Unidos, mas ele está só em uma casa tão grande. Conversou comigo, até café ele fez para mim. Ele queria falar, ele queria uma pessoa para falar. [Sujeito-6].

Ou até mesmo remediando o sofrimento dos passageiros em situações cotidianas, como a relatada por Sujeito-7. que terminam também sensibilizando o motorista: Ela se sentou atrás e começou a chorar, [...] e eu perguntei: Está tudo bem com a senhora? E ela: Não, está tudo bem. Eu acabei de deixar minha filha na creche e é o primeiro dia dela. Eu dei um de filosofo, né, dei umas dicas. Foi bacana, porque eu consegui acalmar ela, ela agradeceu muito, eu acho que eu ganhei cinco estrelinhas nesse dia (risos).

No entanto, a situação que Sujeito-15 vivenciou foi mais grave porque envolveu pensamento suicida. Deve-se ponderar que o motorista não é um profissional de saúde mental e vivenciar esses tipos de comportamento, também o afeta. “eu mesmo peguei uma cliente que saiu de dentro de um consultório médico decidida a se matar, a pular do prédio ou alguma coisa do tipo, porque soube que estava com câncer no cérebro [...]. A gente tem algumas funções no próprio aplicativo e entra em contato com alguém.

Han (2017) comenta que, atualmente, ocorre uma tentativa de transferência das sensações humanas para o mundo virtual, mas o *emoticon* ou *emoji* das redes sociais não tem o mesmo efeito que um abraço. Ele complementa que se vive uma transição de uma sociedade que valoriza a coletividade para outra que adota a individualidade e a superficialidade. O “efeito colateral” são pessoas cada vez mais solitárias e depressivas, mas que buscam momentos de interação com desconhecidos para descarregar as suas preocupações e angústias (Yao et al. 2021).

Complementarmente, o gig trabalhador também procura os seus espaços de fala e de interação com outros gig trabalhadores, que ele julga colegas de trabalho. Os grupos de WhatsApp tornam-se um importante ambiente onde eles resgatam aspectos de interação humana, como solidariedade, socialização e cooperação (Tassinari; Maccarrone, 2019; Bonini et al. 2023).

5.2. Grupos de WhatsApp – Espaço de fala que promove solidariedade, socialização e cooperação

Apesar de existirem os "lobos solitários" [Sujeito-1, Sujeito-4, Sujeito-13], que é o termo utilizado pelos gig-trabalhador*es* para se referirem a quem não gosta de estar em comunidades de motoristas, a maioria dos motoristas participam de grupos de WhatsApp. Esses grupos funcionam como o principal espaço de fala entre os pares, como salienta Sujeito-11: "a gente conversa muito", e são nesses espaços que ocorre a articulação de ações de solidariedade, socialização e cooperação entre os trabalhadores (Mendes, 2007; Bonini *et al.*, 2023; Marrone; Finotto, 2019).

A mobilização nos grupos para atos de solidariedade busca a construção de experiências subjetivas próprias e representam uma necessidade de contribuir com as condições éticas do viver em comunidade (Dejours et al.; 2024. Funcionam como a busca do gig trabalhador em reconstruir características do trabalho convencional (Cropanzano et al., 2023). Essas práticas de solidariedade ocorrem em prol de passageiros e como também para ajudar outros companheiros.

Quanto à dinâmica de socialização, que é um processo que apoia a formação da identidade individual, existem grupos de WhatsApp que basicamente são a extensão do círculo social. Essa necessidade de compartilhar afinidades, para fazer parte do grupo, deve-se ao fato de que uma pessoa, ao participar de uma comunidade, intercambia características identitárias com esse grupo (Weick, 2015; Yao *et al.*, 2021; Dejours *et al.*, 2025).

Sujeito-6 comenta que criou um grupo que chamou de família Uber porque "Tem marido, esposa, tem só esposa, tinha marido, esposa e filhos. Tudo trabalhando como Uber. Então, nós criamos um grupo de famílias e tentamos colocar no grupo apenas outras famílias interessadas em trabalhar e ajudar".

Sujeito-2 vê os grupos de motoristas como um espaço para fazer novos amigos: "Eu puxei logo conversa perguntando e aí, como vai? Como foi teu dia? Estimulei o pessoal a se encontrar num posto de gasolina para a gente tomar uma cerveja, se conhecer".

Por fim, outra mobilização subjetiva que acontece no WhatsApp é a cooperação, que geralmente acontece através de pequenos atos (Bonini *et al.*, 2023):

Seja como apoio em problemas mecânicos: "Sempre há um suporte entre a gente, um socorro, uma ajuda, um suporte de um pneu furado ou alguma coisa do tipo, uma pane elétrica e a gente joga no grupo e o cara que estiver mais próximo vai ajudar. Sempre acontece de ter esse suporte, entre nós ali" (Sujeito-10).

Na troca de informações cotidianas do trabalhar: "A gente está sempre conversando, todo dia a gente se comunica que... Conta uma experiência... Que ali tem uma blitz, tal lugar não vá que está congestionado, esses tipos de informação que a gente troca né! Todo mundo tira dúvida de todo mundo (Sujeito-13).

Esses grupos organizados também desempenham uma função importante na disseminação de ideias para driblar os algoritmos dos aplicativos (Marrone; Finotto, 2019; Polkowska, 2019). Por exemplo, Sujeito-11 relata que participa de um grupo de WhatsApp que agrega somente administradores de outros grupos e quando alguém desenvolve uma estratégia para burlar as regras do aplicativo rapidamente a mensagem é transmitida para todos.

> Eu participo de um grupo que são só os administradores, e no nosso grupo de administradores tem mais de 200 administradores. Então, imagine que tem mais de mil grupos dentro da cidade. Então, qualquer informação relevante, rapidamente é comunicada para a maioria das pessoas que trabalham com aplicativo (Sujeito-11).

Essas estratégias surgem nos gig-trabalhadores quando eles se deparam com situações em que eles se sentem explorados ou injustiçados pelo algoritmo do aplicativo, e, portanto, os fazem sofrer. Para Dejours (2022) as estratégias defensivas são as artimanhas desenvolvidas pelos trabalhadores com o propósito de amenizar a nocividade das pressões que o trabalhar incide contra o funcionamento mental.

5.3. Estratégias de defesa e de enfrentamento.

As estratégias de defesa se formam no inconsciente do trabalhador, que através da sua intuição, astúcia ou engenhosidade, articula mecanismos para contornar situações que lhe fazem sofrer no trabalho (Dejours et al., 1994). Sujeito-1 relatou que interage em vários grupos de WhatsApp, mas o grupo que ele dispende atenção, vai mudando de acordo com a região da cidade que ele está naquele momento. Se ele está na zona norte, ele interage com o grupo dos motoristas da zona norte, se ele está na zona sul, ele interage com o grupo da zona sul.

O motivo para essa mobilidade entre grupos é porque quando os motoristas percebem que a tarifa calculada pelo algoritmo do aplicativo está muito baixa em determinada região da cidade, eles, através do grupo de WhatsApp, coordenam de todos os motoristas que estão naquela região desligarem o aplicativo por alguns minutos. Esta ação coordenada faz com que a oferta de mão-de-obra caia e o preço da tarifa suba.

Em termos de estímulos mentais, percebe-se na fala de Sujeito-12 que o aumento da tarifa oriundo da ação coordenada de desligar o aplicativo leva os motoristas de um estado de tristeza e desânimo, por trabalhar por um salário que ele não considera justo, para um estado de bem-estar e euforia, porque com a cooperação dos colegas eles estão vencendo as regras impostas pelo aplicativo (Marrone; Finotto, 2019; Pankaj; Jha, 2024).

O tema da insegurança é um fator social da cidade em que o sujeito desempenha o seu trabalhar, no entanto, quando o gig-trabalhador apresenta sugestões que o aplicativo poderia implementar para aumentar a segurança da categoria, e a empresa não põe em prática, o gig-trabalhador passa a responsabilizar a plataforma digital pela insegurança que o faz sofrer. Para Sujeito-15, ele se sentiria mais seguro se soubesse que foi adotado o mesmo rigor de cadastramento com o cliente como tem com o motorista. “Para entrar no aplicativo, o passageiro não precisa informar sequer o CPF, é por isso que qualquer uma pega uma corrida e depois sai assaltando”.

Sujeito-1 relata sua estratégia de enfrentamento, sempre que vai pegar um novo cliente apela para o seu instinto, e depois de testar diversas vezes o que a intuição está lhe dizendo, ele transforma aquele pressentimento em regra de análise de um passageiro. Nesse processo, é como que o gig-trabalhador transformasse a estratégia de defesa em estratégia de enfrentamento, porque deixa de ser uma atitude inconsciente para ser uma ação intencional (Morero *et al.*, 2018).

Eu procuro pegar passageiro saindo de casa, em algum supermercado, mas eu procuro assim, se está em supermercado tem que estar com compra. Às vezes que eu passei por isso [sofrimento por insegurança], foi quando eu peguei passageiro na rua, aí eu pego e

quando eu vou ver, ele já está dentro do carro, então, fica mais difícil se desvencilhar da situação. Aí vai ser uma corrida de muita angústia e apreensão. (Sujeito-1)

O mesmo acontece nos grupos: "tem equipes que desenvolvem códigos, frases secretas para serem acionadas em momentos de tensão ou em suspeita de assaltos" (Sujeito-3), mas a prática mais comum é compartilhar a localização. "A gente costuma compartilhar a localização em tempo real via WhatsApp, se a gente acha que a corrida é muito perigosa" (Sujeito-16).

5.4. Vivências de prazer-sofrimento

No gig-trabalho, as vivências de prazer-sofrimento estão mais vinculadas às questões psicoafetivas do que em relação ao êxito ou ao fracasso na execução das suas atividades (Dashtipour; Vidaillet, 2017). No gig-trabalho, a jornada de trabalho tradicional é substituída pela execução de pequenas tarefas, na maioria das vezes repetitivas (Ness, 2022).

Por exemplo, nos aplicativos de transporte a tarefa macro consiste em pegar um passageiro e deixá-lo no seu destino, mas o gig-trabalhador precisa executar diversas outras tarefas que não têm manual, como manusear as funcionalidades do aplicativo. Nos aplicativos de entregas a tarefa macro é recorrer comida em restaurantes e entregá-la para os clientes dos restaurantes, porém também exige uma infinidade de atividades relacionadas.

Portanto, são tarefas de fácil execução e que tem uma prescrição simples, inclusive, sem a necessidade de treinamentos. Sujeito-12 relatou que quando ingressou no aplicativo, após ter o cadastro aprovado, o aplicativo foi liberado e o aprendizado de como utilizá-lo foi através de tutoriais e com a sua intuição. Isso aumenta o prazer no gig-trabalho porque o gig-trabalhador não fica restrito as prescrições do trabalho, ele pode desenvolver um trabalho real, com autonomia e liberdade para desempenhar suas atividades (Berger *et al.*, 2019; Felix *et al.*, 2023).

Da mesma maneira, o gig-trabalhador apresenta outras vivências de prazer em situações cotidianas. Até o fato de gostar de dirigir, torna-se motivo de satisfação (Sujeito-1). Adiciona-se ao prazer de dirigir a realização de ser proprietário do carro. Observou-se um sentimento de realização pessoal quando o entrevistado pronunciava a frase: "meu carro!", além de alguns sujeitos compararem o veículo à sua própria empresa, principalmente nos tipos de gig-trabalhador*es* que se consideram empreendedores. Acredita-se que essa autorrealização funciona como um autorreconhecimento do valor do seu trabalho real (Dejours et al., 1994).

O gig-trabalhador também experimenta vivências de prazer quando transporta passageiros que interagem educadamente e desenvolvem uma conversação agradável, como relatou Sujeito-12: "Já peguei muito passageiro, que a pessoa é tão simpática, tão gente boa, que você sente prazer só em estar conversando com ela"; ou até mesmo quando o passageiro "pede logo uma música boa, isso aí é a melhor coisa" (Sujeito-6). Percebe-se também na fala de Sujeito-7 que é um sentimento gratificante por ser tratado com equidade: "uma vez, acho que foi um advogado, falou sobre tudo [...]. Mas ele é um cara que ganha bem, bem resolvido na vida, não tem filhos, mas a gente conversou. Foi tão boa a conversa! Gostei!".

No decorrer do dia de trabalho, quando as metas financeiras diárias são alcançadas, o gig-trabalhador experimenta uma sensação prazerosa de dever cumprido (Sujeito-17); aliás, a remuneração imediata é apontada como um dos principais fatores de manutenção dos gig-trabalhador*es* no gig-trabalho (Behl et al., 2021). Por outro lado, quando o dia é fraco e a

meta não é alcançada, o trabalhador é dominado pelo sentimento de frustração e ele padece no sofrimento (Pathiranage, 2024).

Nesse ponto, é como se o gig-trabalhador considerasse todo o seu dia como uma tarefa fracassada. Alguns trabalhadores continuam trabalhando até conseguir atingir a sua meta, como Sujeito-13 que relatou que só volta para casa quando consegue atingir o numerário estabelecido. Para aqueles que aceitam o fracasso, como Sujeito-2, a flexibilidade ameniza a frustração de não bater a meta: "se eu não bater a meta em um dia, eu trabalho mais em outro dia que eu estiver mais disposto ou descansado" (Schneider; Harknett, 2019).

Além de sofrer com as metas financeiras, o gig-trabalhador também sofre com a sensação de insegurança. Este um dos principais problemas dos gig-trabalhadores de países com altos índices de violência (Ness, 2022). Mesmo com a elaboração de estratégias de defesa e enfrentamento, ocorrem situações imprevisíveis que põe o trabalhador em perigo e o fazem sofrer. Sujeito-13 comentou que sempre que passa por situações perigos ele pensa "é hoje que vou para o porta-malas". Referindo-se ao fato que é comum, em assaltos, os criminosos colocarem o motorista nessa parte do veículo enquanto realizam seus crimes.

Para as mulheres, além da insegurança, acrescenta-se a lista de sofrimentos, o assédio sexual (Ma et al., 2022), é comum passageiros desviarem a conversa para convites inusitados, como relatou Sujeito-11 dos inúmeros convites que recebeu para ir a um hotel. Em muitos destes convites, a motorista somente aliviou o sofrimento quando parou o carro e começou a chorar. Para os homens predomina o assédio moral, Sujeito-6 relatou que se sentiu humilhado em muitas situações em que outros passageiros direcionam a conversação para ressaltar conquistas pessoais em detrimento da vida de um motorista de aplicativo.

5.5. Escolaridade, família e percepção de bem-estar

Os achados configuracionais indicam que a percepção de bem-estar no gig-trabalho não pode ser explicada apenas pelas condições objetivas de precarização, mas também pelas trajetórias ocupacionais, expectativas profissionais e condições familiares dos trabalhadores. No grupo investigado, a escolaridade até o ensino médio apareceu associada a maior percepção de bem-estar, enquanto a escolaridade superior esteve relacionada a maior percepção de exploração, frustração e inadequação ocupacional. Esse resultado sugere que o gig-trabalho pode ser percebido de maneiras distintas conforme a posição anterior no mercado de trabalho, suas expectativas de mobilidade social e o repertório de oportunidades disponíveis. Essa interpretação dialoga com Dunn (2020), ao indicar que as motivações dos trabalhadores de plataforma são heterogêneas, e com Dashtipour e Vidaillet (2017), ao reforçar que o trabalho também deve ser compreendido como experiência afetiva e subjetiva.

Entre os participantes com menor escolaridade, o trabalho por aplicativo foi frequentemente narrado como possibilidade de ampliação da renda, conquista de autonomia e acesso a bens simbólicos e materiais, como a compra do próprio carro ou a saída de ocupações percebidas como mais limitadas. Nesses casos, o gig-trabalho não elimina a precarização, mas pode ser subjetivamente percebido como avanço em relação a experiências laborais anteriores. Essa ambivalência confirma a necessidade de evitar leituras homogêneas da gig-economia, uma vez que as experiências de trabalho em plataformas variam de acordo com trajetórias, instituições e contextos sociais específicos (Davis; Sinha, 2021; Vallas; Schor, 2020). Por outro lado, entre participantes com maior escolaridade, emergiram relatos de vergonha, frustração e sensação de exploração, especialmente quando

o trabalho por aplicativo era interpretado como afastamento de uma trajetória profissional esperada ou como ocupação aquém da formação obtida.

Outro elemento associado ao bem-estar foi a possibilidade de reorganização do tempo familiar. A flexibilidade do trabalho por aplicativo permitiu, para alguns participantes, maior convivência com filhos, cônjuges e familiares, bem como a possibilidade de ajustar a jornada conforme demandas domésticas e afetivas. Essa dimensão indica que a avaliação subjetiva do gig-trabalho envolve não apenas renda e segurança jurídica, mas também a capacidade de conciliar trabalho, família e vida cotidiana.

Embora a instabilidade da jornada seja frequentemente associada a efeitos negativos sobre saúde e bem-estar (Schneider; Harknett, 2019), os dados desta pesquisa indicam que, em determinadas trajetórias, a flexibilidade também pode ser apropriada como recurso subjetivo de reorganização da vida cotidiana. Assim, os resultados reforçam que o prazer e o sofrimento no gig-trabalho são produzidos na relação entre condições objetivas de trabalho, expectativas individuais e vínculos sociais significativos, conforme pressupõe a Psicodinâmica do Trabalho ao tratar o labor como espaço de sofrimento, prazer, defesa e mobilização subjetiva (Dejours et al., 1994; Dejours, 2004; Mendes, 2007).

5.6. Implicações para os Estudos Organizacionais

Os resultados deste estudo oferecem implicações relevantes para os Estudos Organizacionais ao evidenciar que o trabalho em plataformas digitais não deve ser compreendido apenas como uma relação individual entre trabalhador e aplicativo. Embora o discurso da gig-economia enfatize autonomia, flexibilidade e empreendedorismo individual, os achados mostram que a experiência laboral é atravessada por formas de controle algorítmico, precarização, insegurança, estratégias defensivas e produção coletiva de sentidos. Essa leitura aproxima-se das discussões sobre capitalismo de plataforma e gestão algorítmica, nas quais as plataformas digitais reorganizam o trabalho por meio de mecanismos tecnológicos de controle, avaliação e vigilância, ainda que sob a aparência de autonomia individual (Morozov, 2018; Zuboff, 2019; De Vaujany et al., 2021).

Nesse contexto, os grupos de WhatsApp assumem papel organizativo relevante, ainda que informal. Eles funcionam como espaços de fala, circulação de informações, solidariedade, cooperação, proteção e enfrentamento das regras impostas pelas plataformas. Desse modo, mesmo em um arranjo laboral marcado pela ausência de vínculo formal e pela fragmentação do trabalho, os gig-trabalhadores constroem formas próprias de organização coletiva, sustentação subjetiva e resistência cotidiana. Essa constatação dialoga com Tassinari e Maccarrone (2019) e Marrone e Finotto (2019), que evidenciam formas de solidariedade e organização informal entre trabalhadores de plataformas, e com Mendes (2007), ao destacar a importância dos espaços de fala para a elaboração das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Para os Estudos Organizacionais, essa constatação é importante porque desloca a análise do gig-trabalho de uma leitura exclusivamente individualizante para uma compreensão relacional e organizacional. O trabalhador de plataforma não atua apenas como sujeito isolado diante do algoritmo; ele também participa de redes informais, compartilha estratégias, interpreta coletivamente as regras da plataforma e produz mecanismos de enfrentamento. Assim, o artigo contribui ao mostrar que as organizações digitais não se limitam às plataformas formais, mas também incluem arranjos sociais paralelos, comunidades de prática e formas informais de coordenação entre trabalhadores. Essa perspectiva reforça a necessidade de compreender o gig-trabalho como fenômeno

organizacional complexo, no qual precarização, controle, autonomia, solidariedade e resistência coexistem de maneira paradoxal (Vallas; Schor, 2020; Cropanzano et al., 2023).

CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo compreender as vivências de prazer-sofrimento no contexto do trabalho de gig-trabalhadores, a partir da identificação de características específicas do gig-trabalho e de suas repercussões subjetivas. Os resultados indicam que essas vivências não se manifestam de forma linear ou homogênea. Embora o gig-trabalho apresente características associadas à precarização, como instabilidade, insegurança, ausência de vínculo formal e dependência das regras das plataformas, os entrevistados também relataram experiências de prazer, autonomia relativa, reconhecimento, socialização e recomposição de vínculos cotidianos.

Em resposta à primeira questão de pesquisa, observa-se que as vivências de prazer-sofrimento se manifestam como uma dinâmica pendular, na qual sofrimento e bem-estar coexistem no cotidiano laboral. O sofrimento aparece associado à insegurança, à instabilidade financeira, ao controle algorítmico, ao assédio, à frustração com as metas diárias e à percepção de exploração. Por outro lado, o prazer emerge da flexibilidade, da possibilidade de organizar o próprio tempo, da interação com passageiros, do sentimento de utilidade, da socialização com outros motoristas e da construção de estratégias individuais e coletivas para enfrentar as dificuldades do trabalho.

Em resposta à segunda questão de pesquisa, os achados sugerem que, entre os entrevistados, menor escolaridade esteve associada a maior bem-estar percebido, enquanto maior escolaridade se relacionou à percepção de exploração. Também se observou que a possibilidade de dedicar mais tempo à família e aos filhos contribui para a percepção positiva do gig-trabalho. Esses resultados indicam que a experiência subjetiva do trabalhador não pode ser compreendida apenas por indicadores objetivos de precarização, renda ou insegurança jurídica, pois envolve trajetórias pessoais, expectativas profissionais, vínculos familiares e formas de ressignificação do trabalho.

A principal contribuição teórica do estudo consiste em aproximar a PDT dos debates sobre gig-economia e Estudos Organizacionais. Ao evidenciar categorias como prazer, sofrimento, mobilização subjetiva, estratégias de defesa e espaços de fala, o artigo amplia a compreensão sobre o trabalho mediado por plataformas digitais. Além disso, ao discutir os grupos de WhatsApp como espaços informais de solidariedade, socialização, cooperação e enfrentamento, o estudo mostra que os gig-trabalhadores não atuam apenas de forma isolada, mas também constroem vínculos coletivos e mecanismos próprios de sustentação subjetiva.

Como limitação, destaca-se que os resultados não permitem generalização estatística, pois se baseiam em um grupo específico de gig-trabalhadores de uma capital nordestina. A utilização da QCA contribuiu como estratégia complementar de análise configuracional, mas seus achados devem ser interpretados de modo exploratório e contextualizado. Além disso, a pesquisa concentrou-se em trabalhadores de transporte por aplicativo, o que limita a comparação com outras modalidades de gig-trabalho, como entregadores, freelancers digitais ou trabalhadores de plataformas de micro tarefas.

Para estudos futuros, se sugere aprofundar a análise sobre etarismo, doenças crônicas, saúde mental e formas de organização coletiva entre gig-trabalhadores. Esses caminhos podem contribuir para uma compreensão mais ampla das contradições do trabalho

em plataformas, evitando tanto a romantização da flexibilidade quanto a redução da gig-economia a uma experiência exclusivamente marcada pelo sofrimento.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, G. et al. In, against and beyond precarity: work in insecure times. **Work, Employment and Society**, v. 32, n. 3, p. 447-457, 2018. DOI: https://doi.org/10.1177/0950017018762088.

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. 2, 2019. DOI: https://doi.org/10.4000/laboreal.15504.

BAEK, S.-U. et al. Association between precarious employment and the onset of depressive symptoms in men and women: a 13-year longitudinal analysis in Korea (2009-2022). **Epidemiology and Psychiatric Sciences**, v. 33, 2024. DOI: https://doi.org/10.1017/S2045796024000258.

BARDIN, L. **Content analysis**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2011.

BEHL, A. et al. Gamifying the gig: transitioning the dark side to bright side of online engagement. **Australasian Journal of Information Systems**, v. 25, p. 1-34, 2021. DOI: https://doi.org/10.3127/ajis.v25i0.2979.

BERARDI, F. **The soul at work: from alienation to autonomy**. Los Angeles: Semiotext(e), 2009.

BERGER, T. et al. Uber happy? Work and well-being in the "Gig Economy". **Economic Policy**, v. 34, n. 99, p. 429-477, 2019. DOI: https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007.

BONINI, T. et al. Cooperative affordances: how instant messaging apps afford learning, resistance and solidarity among food delivery workers. **Convergence**, v. 30, p. 554-571, 2023. DOI: https://doi.org/10.1177/13548565231153505.

BOUYER, G. C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010. DOI: https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200007.

CIESLIK, K.; BANYA, R.; VIRA, B. Offline contexts of online jobs: platform drivers, decent work and informality in Lagos, Nigeria. **Development Policy Review**, 2021. DOI: https://doi.org/10.1111/dpr.12595.

CLARKE, V.; BRAUN, V. Teaching thematic analysis: overcoming challenges and developing strategies for effective learning. **The Psychologist**, v. 26, n. 2, p. 120-123, 2013.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

CROPANZANO, R. et al. The organizational psychology of gig work: an integrative conceptual review. **Journal of Applied Psychology**, v. 108, n. 3, p. 492, 2023. DOI: https://doi.org/10.1037/apl0001029.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' "psychodynamics of work". **Organization**, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017. DOI: https://doi.org/10.1177/1350508416668191.

DAUDIGEOS, T. et al. Elusive domination and the fate of critique in neo-participative management: a French pragmatist approach. **Organization Studies**, v. 42, n. 3, p. 453-471, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/0170840619856027.

DAVIS, G. F.; SINHA, A. Varieties of Uberization: how technology and institutions change the organization(s) of late capitalism. **Organization Theory**, v. 2, n. 1, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/2631787721995198.

DEJOURS, C. Subjectivity, work, and action. **Produção**, v. 14, p. 27-34, 2004. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2021.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo, v. 1: sexualidade e trabalho**. São Paulo: Blucher, 2022.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; DEL ARCO ORTIZ, J.; JIMÉNEZ, S. V. Psicoanálisis, trabajo y democracia. **Las Torres de Lucca: Revista Internacional de Filosofía Política**, v. 14, n. 1, p. 123-129, 2025. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9904745.

DERANTY, J.-P. Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme contemporain. **Actuel Marx**, n. 1, p. 73-89, 2011.

DUNN, M. Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations. **New Technology, Work and Employment**, v. 35, n. 2, p. 232-249, 2020. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12167.

ESKELUND, K.; HEEKS, R.; NICHOLSON, B. Exploring an impact sourcing initiative for a community of people with disabilities: a capability analysis. In: NIELSEN, P.; KIMARO, H. C. (ed.). **Information and communication technologies for development: strengthening southern-driven cooperation as a catalyst for ICT4D**. Cham: Springer International Publishing, 2019. p. 51-62.

FELIX, B.; DOURADO, D.; NOSSA, V. Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig-workers' wellbeing: a matter of fit? **Frontiers in Psychology**, v. 14, 2023. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183.

FLEMING, P. The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of Uberization. **Organization Studies**, v. 38, n. 5, p. 691-709, 2017. DOI: https://doi.org/10.1177/0170840616686129.

GARSON, G. D. **Case study research & qualitative comparative analysis (QCA)**. Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016.

GLAVIN, P.; BIERMAN, A.; SCHIEMAN, S. Über-alienated: powerless and alone in the gig economy. **Work and Occupations**, v. 48, p. 399-431, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/07308884211024711.

HAFEEZ, S.; GUPTA, C.; SPRAJCER, M. Stress and the gig economy: it's not all shifts and giggles. **Industrial Health**, v. 61, p. 140-150, 2022. DOI: https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0217.

HAN, B.-C. **The transparency society**. Stanford: Stanford University Press, 2015a.

HAN, B.-C. **The burnout society**. Stanford: Stanford University Press, 2015b.

HAN, B.-C. **In the swarm: digital prospects**. Cambridge: MIT Press, 2017. v. 3.

HÜRTGEN, S. Precarization of work and employment in the light of competitive Europeanization and the fragmented and flexible regime of European production. **Capital & Class**, v. 45, n. 1, p. 71-91, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/0309816819900123.

KALINOWSKI, S. Employment precarisation in the contemporary economy. **Ekonomista**, v. 1, p. 73-92, 2019.

LAY-RABY, N. et al. Exploring job satisfaction in the platform economy: a multidimensional study of mobile digital platform workers in Chile. **Sustainability**, 2025. DOI: https://doi.org/10.3390/su17020532.

LOPEZ, G. et al. Effects of precarious work on symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross-sectional study. **BMC Public Health**, v. 21, n. 1, p. 927, 2021. DOI: https://doi.org/10.1186/s12889-021-10952-0.

LOUZADO-FELICIANO, P. et al. Characterizing the health and safety concerns of U.S. rideshare drivers: a qualitative pilot study. **Workplace Health & Safety**, v. 70, n. 7, p. 310-318, 2022. DOI: https://doi.org/10.1177/21650799221076873.

LOVINK, G.; ROSSITER, N. Organization in platform capitalism. In: BRAIDOTTI, R.; HLAVAJOVA, M. (ed.). **Posthuman glossary**. London: Bloomsbury Academic, 2018. p. 306-308.

MA, N. F. et al. "Brush it off": how women workers manage and cope with bias and harassment in gender-agnostic gig platforms. In: **Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems**. New York: ACM, 2022. p. 1-13.

MARRONE, M.; FINOTTO, V. Challenging Goliath: informal unionism and digital platforms in the food delivery sector. The case of Riders Union Bologna. **Partecipazione e Conflitto**, v. 12, n. 3, p. 691-716, 2019. DOI: https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p691.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORERO, J. A. P.; BRAGAGNOLLO, G. R.; SANTOS, M. T. S. Estratégias de enfrentamento: uma revisão sistemática sobre instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. **Revista Cuidarte**, v. 9, n. 2, p. 2257-2268, 2018.

MOROZOV, E. **Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política**. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

MORSE, J. M. et al. Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 1, n. 2, p. 13-22, 2002. DOI: https://doi.org/10.1177/160940690200100202.

NESS, I. **The Routledge handbook of the gig economy**. London: Taylor & Francis, 2022.

NIERLING, L.; KRINGS, B.-J.; KÜSTERMANN, L. IT freelancers as knowledge workers: shifts in working conditions and work autonomy in crowd work. **Journal of Labor and Society**, v. 26, n. 4, p. 480-509, 2023. DOI: https://doi.org/10.1163/24714607-bja10113.

NURVALA, J.-P. "Uberisation" is the future of the digitalised labour market. **European View**, v. 14, n. 2, p. 231-239, 2015. DOI: https://doi.org/10.1007/s12290-015-0378-y.

PANKAJ, A.; JHA, M. Gig workers in precarious life: the trajectory of exploitation, insecurity, and resistance. **The American Journal of Economics and Sociology**, 2024. DOI: https://doi.org/10.1111/ajes.12563.

PATHIRANAGE, H. S. K. Precarious employment in the gig economy: understanding the roles of employed poor. **Open Journal of Business and Management**, 2024. DOI: https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.124117.

PICCHIONE, J. Byung-Chul Han: digital technologies, social exhaustion, and the decline of democracy. **New Explorations**, 2023. DOI: https://doi.org/10.7202/1107743ar.

PIRES, Á. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 154-211.

POLKOWSKA, D. Does the app contribute to the precarization of work? The case of Uber drivers in Poland. **Partecipazione e Conflitto**, v. 12, n. 3, p. 717-741, 2019. DOI: https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p717.

POUPART, J. et al. **Pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

SANDERS, D. E.; PATTISON, P. Worker characterization in a gig economy viewed through an Uber centric lens. **Southern Law Journal**, v. 26, n. 2, p. 297, 2016. Disponível em: https://southern-law-journal.s3.us-east-2.amazonaws.com/2016_2/06_slj_volumne_26_2016_fall_sanders_worker_characterization_in_a_gig_economy.pdf.

SAUNDERS, B. et al. Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. **Quality & Quantity**, v. 52, p. 1893-1907, 2018. DOI: https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8.

SCHNEIDER, D.; HARKNETT, K. Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. **American Sociological Review**, v. 84, p. 114-182, 2019. DOI: https://doi.org/10.1177/0003122418823184.

STANDING, G. The precariat: today's transformative class? **Development**, v. 61, n. 1-4, p. 115-121, 2018. DOI: https://doi.org/10.1057/s41301-018-0182-5.

STEWART, P.; SHANAHAN, G.; SMITH, M. Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: work narratives of food delivery couriers in the platform economy. **Frontiers in Sociology**, v. 5, 2020. DOI: https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00049.

SUI, W.; DING, T. Rise of the gig economy and its business models. **Advances in Economics, Management and Political Sciences**, 2024. DOI: https://doi.org/10.54254/2754-1169/106/20241415.

SUN, G. Quantitative analysis of online labor platforms' algorithmic management influence on psychological health of workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 5, p. 4519, 2023. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph20054519.

SUNDARARAJAN, A. Peer-to-peer businesses and the sharing collaborative economy: overview, economic effects and regulatory issues. **Written Testimony for the Hearing Titled The Power of Connection: Peer to Peer Businesses**, p. 1-7, 2014.

TASSINARI, A.; MACCARRONE, V. Riders on the storm: workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. **Work, Employment and Society**, v. 34, n. 1, p. 35-54, 2019. DOI: https://doi.org/10.1177/0950017019862954.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Annual Review of Sociology**, v. 46, p. 273-294, 2020. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857.

DE VAUJANY, F.-X.; AROLES, J. Nothing happened, something happened: silence in a makerspace. **Management Learning**, v. 50, n. 2, p. 208-225, 2019. DOI: https://doi.org/10.1177/1350507618811478.

DE VAUJANY, F.-X. et al. Control and surveillance in work practice: cultivating paradox in "new" modes of organizing. **Organization Studies**, v. 42, n. 5, p. 675-695, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/01708406211010988.

VIEIRA, T. Platform couriers' self-exploitation: the case study of Glovo. **New Technology, Work and Employment**, 2023. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12272.

VUČEKOVIĆ, M. et al. The relationship between working in the "gig" economy and perceived subjective well-being in Western Balkan countries. **Frontiers in Psychology**, v. 14, 2023. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180532.

WEICK, K. E. The social psychology of organizing. **Management**, v. 18, n. 2, p. 189, 2015. DOI: https://doi.org/10.3917/mana.182.0189.

WOOD, A.; LEHDONVIRTA, V. Platform precarity: surviving algorithmic insecurity in the gig economy. **SSRN**, 2021. DOI: https://doi.org/10.2139/ssrn.3795375.

WU, D.; HUANG, J. Gig work and gig workers: an integrative review and agenda for future research. **Journal of Organizational Behavior**, 2024. DOI: https://doi.org/10.1002/job.2775.

YAO, Z. et al. Together but alone: atomization and peer support among gig workers. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 5, p. 1-29, 2021. DOI: https://doi.org/10.1145/3479535.

ZUBOFF, S. **The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. London: Profile Books, 2019.

ZWICK, A. Welcome to the gig economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. **GeoJournal**, v. 83, p. 679-691, 2018. DOI: https://doi.org/10.1007/s10708-017-9793-8