



GESTÃO DA SUBJETIVIDADE NO TRABALHO: POSSÍVEIS IMPACTOS DOS ALGORITMOS SOBRE A ATIVIDADE

MANAGEMENT OF SUBJECTIVITY AT WORK: POTENTIAL IMPACTS OF ALGORITHMS ON ACTIVITY

Rafael Soares Mariano Costa¹
Rodrigo Padrini Monteiro²

Submetido em: 21/03/2023

Aprovado em: 12/05/2023

RESUMO

Este artigo investiga as atuais transformações na organização e na gestão do trabalho, particularmente no contexto da revolução digital, com um foco específico nos impactos significativos dos algoritmos sobre os processos de subjetivação e suas interfaces sobre os diferentes contextos e modalidades laborais. Tem como objetivo analisar os possíveis efeitos que os algoritmos podem ter na atividade de trabalho, bem como nos processos de formação da subjetividade dentro e fora do ambiente laboral, através de uma análise que se baseia numa série de estudos teóricos e pesquisas relevantes. A transição para o trabalho digital vai além da simples digitalização das atividades convencionais. Ela engloba alterações amplas que atravessam dimensões políticas, econômicas, culturais e sociais. Afinal, as tecnologias que predominam atualmente exercem influência não apenas nos discursos, mas também na própria configuração do trabalho, inserindo elementos, como a flexibilidade, em um contexto em constante movimento e mutações, convocando o sujeito a fazer novos e diferentes usos-de-si. Portanto, nesse cenário de transformações intensas e profundas, torna-se crucial a exploração e o entendimento dessas dinâmicas emergentes.

Palavras-chave: Transformação digital. Algoritmos. Subjetivação no trabalho. Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

ABSTRACT

This article investigates the current transformations in work organization and management, particularly in the context of the digital revolution, with a specific focus on the significant impacts of algorithms on subjectivation processes and their interfaces across different work contexts and modalities. Its objective is to analyze the possible effects that algorithms may have on work activities, as well as on subjectivity formation processes within and beyond the workplace, through an analysis based on a series of theoretical studies and relevant research. The transition to digital work goes beyond mere digitization of conventional activities. It encompasses broad changes that cross political, economic, cultural, and social dimensions. After all, the technologies that currently predominate influence not only discourses, but also the very configuration of work, inserting elements, such as flexibility, into a context in constant motion and mutations, prompting the individual to make new and different uses-of-self. Therefore, in this scenario of intense and deep transformations, the exploration and understanding of these emerging dynamics becomes crucial.

Keywords: Digital Transformation. Algorithms. Subjectivation at Work. Information and Communication Technologies (ICTs).

¹ Doutor em Psicologia pela PUC Minas. Professor Assistente I na PUC Minas. Contato: rafaelsmc@gmail.com

² Doutor em Psicologia pela PUC Minas. Psicólogo na Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (SEJUSP). Contato: rodrigopadrini@gmail.com

INTRODUÇÃO

As mudanças recentes da organização do trabalho e nos processos de transformação digital, acentuadas pela pandemia da COVID-19, trouxeram à tona diversas contradições da sociedade brasileira, como apontam alguns estudos recentes (ABÍLIO, 2019; ANTUNES, 2020, 2018, 2014; ARAÚJO; MORAIS, 2017; QUEIROGA, 2020). Estamos diante de contradições estruturais, que dizem, desde o nível de acesso à internet e às mais diversas tecnologias que, além de gerarem exclusão, tornam distantes as possibilidades de inserção laboral daqueles que estão fora do ambiente digital, e dão uma amostra da desigualdade social em nosso país, até à chamada 'gestão algorítmica do trabalho' (ADAMS-PRASSL, 2020), que vem trazendo impactos sobre a gestão e a experiência de trabalhar (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020).

Buscamos, neste manuscrito, discorrer sobre os possíveis impactos do uso de algoritmos sobre a atividade e, conseqüentemente, sobre os processos de subjetivação no trabalho, à luz de alguns estudos teóricos e pesquisas realizadas sobre o tema, em uma perspectiva psicológica de análise do trabalho.

Primeiramente, cabe ressaltar que a organização do trabalho digital, portanto, não está limitada somente a uma digitalização das atividades, ou seja, transformar em digital aquilo que era feito em um ambiente não digital, como, por exemplo, o livro caixa de uma empresa ou o registro de prontuários em saúde. As mudanças advindas com a tecnologia são amplas e alcançam muitas dimensões, sejam políticas, econômicas, sociais ou individuais. Como indicou Adams-Prassl (2020), "o futuro do trabalho é um fascínio antigo: a cada nova onda de inovação tecnológica surge uma série de questões espinhosas sobre seu impacto no mercado de trabalho" (p.85).

As novas tecnologias de comunicação e informação (TICs), ora chamadas também por tecnologias digitais da informação e comunicação (TDICs), permitiram o surgimento de diversas novas formas de emprego, muitos desses desenvolvidos em ambiente totalmente digital, assim como a extinção de alguns postos de trabalho (ANTUNES, 2018). Nessa perspectiva, cabe ressaltar que as tecnologias que predominam são os frutos de conflitos sobre recursos, poder, compromissos e interesses de diversos grupos sociais, cujo resultado serão práticas e formas de conhecimentos que, em uma sociedade globalizada, terão impactos em escala mundial (WAJCMAN, 1991; CRAWFORD, 2021).

Desta forma, é possível elaborar algumas reflexões partindo de uma perspectiva de centralidade do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007), já que materialidade das

condições de trabalho gera e é gerada por percepções subjetivas. Nessa relação objetivo-subjetivo, ou objetividade-subjetividade, encontramos o indivíduo, que não pode ser compreendido sem a sociedade, e do outro lado, a sociedade, que é mais do que a soma dos indivíduos.

Desta forma, não há como falar em indivíduo fora da sociedade, tampouco de discutir a subjetividade defendendo ora a influência determinante do indivíduo na constituição da sociedade, ora a sociedade determinando a formação da subjetividade individual (FERRAZ, 2019, p. 243).

Por isso, em sua relação com o trabalho, o ser humano compreende e vivencia o mundo ao seu redor, percebendo a si mesmo e ao outro, podendo assim inserir-se socialmente.

MATERIALIDADES DO TRABALHO DIGITAL

Para que possamos discutir os impactos das novas tecnologias nos processos de subjetivação em suas interfaces com o trabalho, é necessário retomar uma análise de como determinadas práticas foram se consolidando em diversos períodos da história. Nesta perspectiva, as Revoluções Industriais são grandes marcos na transformação da sociedade ocidental, trazendo mudanças relevantes no cenário político, econômico e cultural. Em grandes linhas, temos, a princípio, a primeira revolução industrial, entre 1760 e 1840, marcada pela chegada da máquina à vapor e do transporte ferroviário, mudando não somente a forma de deslocamento das pessoas e mercadorias, mas gerando novas demandas de reconfiguração urbana e da lógica produtiva (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

Essa mesma lógica de metamorfose social a partir de mudanças em práticas concretas pode ser aplicada às demais revoluções. Quando no final do século XIX e início do século XX, por exemplo, com a segunda revolução industrial, temos o advento da energia elétrica, abre-se espaço a uma nova organização das forças de trabalho, ampliando as fábricas e possibilitando a linha de montagem (SCHWAB, 2016), trazendo novas formas de viver e trabalhar. Com a terceira revolução industrial, caracterizada pelos avanços na automação e na informatização, temos novos impactos nas formas de se organizar, gerir e executar o trabalho.

Em 1960, o uso de computadores é o marco da revolução digital, com uma mudança que gera enorme impactos e que, diferente das demais revoluções, acontece de um modo mais acelerado, gerando ainda mais impactos na forma de produção, espaços

de vida e sociabilidade e, até mesmo, de linguagem. A quarta revolução, que se baseia na revolução digital, é marcada pela ampliação e difusão da internet, pelo desenvolvimento e uso de inteligências artificiais e por processos de aprendizagem de máquinas (SCHWAB, 2016).

Dentre as mudanças proporcionadas pela revolução digital, as novas formas de socialização, que veem dos espaços virtuais, e que estabelecem relações tão reais quanto as diretas e/ou presenciais, mudam os meios e as formas pelas quais essas trocas acontecem. Pierre Lévy (2010) define que

O ciberespaço está organizado com um sistema de sistemas, mas, mesmo assim, é também um sistema do caos. Corporificação máxima da transparência técnica, (...) ele desenha e redesenha a aparência de um labirinto móvel (...) Essa universalidade destituída de significado central, esse sistema da desordem, essa transparência labiríntica, que eu chamo de 'Universal sem totalidade', constitui a essência paradoxal da cibercultura (p. 19).

Apesar da suposta imaterialidade dessas novas formas de trabalho digital, esses trabalhos acontecem em ambientes nos quais a materialidade é fundamental, afinal, o trabalho digital acontece em computadores e telefones celulares que precisam estar conectados à internet, oferecida em estruturas de banda larga ou através de antenas de telefonia, que por sua vez estão conectadas em diversos níveis como fiações pelas cidades e até mesmo cabos submarinos (CRAWFORD, 2021). Em outras palavras, o trabalho digital é realizado em um ambiente concreto, com pessoas reais realizando as tarefas e, muitas dessas, mediadas por plataformas digitais (GROHMANN, 2020).

Antunes (2018) nos alerta de que "a ênfase dada pelos que ressaltam a expansão do trabalho 'aparentemente desmaterializado, vinculado às tecnologias da informação e comunicação (TICs)' tem, por vezes, permitido que se oblitere a realidade, uma vez que não se destaca (ou não se considera com o peso que merece) que as chamadas atividades 'virtuais' são dependentes e têm conexões fortes com o mundo da materialidade" (posição 923).

Como indicou o autor:

sem a produção de energia, de cabos, de computadores, de celulares e de uma infinidade de produtos materiais, sem o fornecimento das matérias-primas para a produção das mercadorias, sem o lançamento de satélites ao espaço para carregar seus sinais, sem a construção de edifícios onde tudo isso é produzido e vendido, sem a produção e a condução de veículos que viabilizem sua distribuição, sem toda essa infraestrutura material, a internet não poderia ser sequer conectada (ANTUNES, 2018, posição 930).

Nesse sentido, Antunes (2018) pondera que a suposta divisão criada entre um 'mundo digital' (abstrato) e um 'mundo real' (concreto), trata-se, na realidade, de uma relação de interdependência.

Contudo, mais do que o surgimento de novos empregos e a extinção de outros, a intensificação do uso das TICs trazem modificações substanciais na própria regulação dos trabalhos existentes, entendidas aqui como o conjunto de formas institucionais e normas vigentes em cada época e local (CRIVELLARI, 2000), contemplando condições, organização e relações de trabalho. Afinal, Seligmann-Silva (1995) já alertava sobre as implicações da tecnologia sobre os trabalhadores. A autora examinava as transformações na organização do trabalho e o aumento da separação entre concepção e execução das tarefas, “não por causa das tecnologias em si, mas sim pela maneira como se foram acoplando formas de gerenciamento cada vez mais acuradas no estabelecimento dessa separação” (SELIGMANN-SILVA, 1995, p. 92). Dessa forma, a 'flexibilidade' se tornou o elemento chave para se compreender as novas formas de trabalho, seja no chamado trabalho digital ou não.

Para Araújo e Morais (2017), “os imperativos da flexibilidade manifestam-se na difusão de uma grande variedade de arranjos: flexibilidade em termos contratuais, da jornada de trabalho, de espaço e de estatutos do trabalho [...] flexibilidade do processo produtivo, da estrutura de poder nas organizações, das relações trabalhistas” (p.3). Isso ocorre também entre as empresas, com a terceirização das atividades, trazendo “significativa diferença em relação às condições de trabalho entre os trabalhadores estáveis, que constituem o núcleo da força de trabalho, e os trabalhadores periféricos, terceirizados ou temporários” (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p.3-4).

Verifica-se que, ao longo da história, como ressaltam Cury e Capobianco (2011), com as revoluções tecnológicas e industriais, foram incorporadas diversas automatizações no trabalho, hoje distribuídas em quatro momentos distintos, sendo estes: a mecânica, a elétrica, a automação e, por fim, o que vivemos, a revolução da inteligência artificial e da internet das coisas. Basta lembrarmos os teares da primeira revolução industrial. Para Antunes (2009), o que esses teares e a automatização atual têm em comum é que, esse processo, ao invés de gerar maior liberdade ao trabalhador, está ligado ao acúmulo de capital, pois quanto maior é a capacidade de produção, com menor necessidade de intervenção e\ou ação humana, menor será a parte que o trabalhador irá receber pelo trabalho realizado. Para o autor, quanto maior for valor agregado da mercadoria, maior será a distância entre o que o trabalhador produz e daquilo que ele realmente tem acesso.

Um bom exemplo disso são as atuais fábricas de Iphone na China, que produzem produtos altamente tecnológicos e com um grande valor agregado, por uma mão de obra que recebem valores baixos por seu trabalho (ANTUNES, 2018).

Além da modificação das condições concretas e regulação do trabalho, os avanços tecnológicos estão presentes no nível do discurso. A crença de que os avanços tecnológicos criariam soluções para os diversos problemas sociais, empresariais, pessoais e que essas inovações seriam capazes de solucionar todo e qualquer tipo de problema, se apresenta como uma falácia. Como ressaltou Antunes (2018), “o mito de que a ‘sociedade de serviços pós-industrial’ eliminaria completamente o proletariado se mostrou um equívoco enorme. Evaporou-se. Desmanchou-se no ar” (posição 564). Segundo o autor, “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital” (posição 499). Na sociedade atual, trabalha-se muito mais que na idade média, por exemplo, e a distância social entre os ricos e os pobres aumenta cada vez mais, especialmente quando se olha para o uso do tempo em atividades para além do trabalho, como o lazer (SCHOR, 1991).

DIMENSÕES DA GESTÃO ALGORÍTMICA NA VIDA E NO TRABALHO

Os algoritmos renovam as esperanças positivistas de poder controlar a realidade. Para Harari (2016), na era da internet, as máquinas, os sistemas e os algoritmos artificiais sabem – ou podem saber – mais sobre nós do que nós mesmos, desmontando algumas de nossas principais crenças como, por exemplo, a crença da individualidade. Segundo o autor, sob essa perspectiva, nossos desejos mais profundos e secretos são, nada mais, nada menos, que uma combinação de nossa genética com o que chamamos de social, tudo isso explicável e manipulável por meio de algoritmos. Ou seja, o resultado de um complexo de interações bioquímicas e elétricas, portanto, identificável e manipulável.

Vemos, de fato, surgir, cotidianamente, novas tentativas de elaborar ferramentas que possam prever, sem espaço para erro, perfis, comportamentos e soluções para superar qualquer problema (ANTUNES, 2018; CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020; HARARI, 2016). Em uma perspectiva ampla, esse avanço tecnológico é muito nítido quando analisamos o uso de tecnologias na gestão de processos de trabalho.

O uso do algoritmo, que de acordo com Harari (2016), é "um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado

quando se fazem cálculos" (p.91), em ambientes de trabalho é discutido, por exemplo, em pesquisas sobre o Uber (AMORIM; MODA, 2020; CARELLI; CARELLI; 2018). Porém, é possível traçar paralelo com outras situações de trabalho, afinal, apesar das condições e meios de trabalho serem diferentes, há uma lógica central neste modelo de gestão por algoritmos: o controle.

À esta dimensão do controle, cabe acrescentar um importante papel desempenhado pelos algoritmos, que Fuchs e Sevignani (2013) definem como economia afetiva. Utilizar uma rede social, um computador ou um telefone vai além da parte motora ou operacional de sua utilização. Quando interagirmos com esses dispositivos, nossas ações movimentam afetos, energia e desejo naquilo que está sendo realizado, seja na publicação de um texto, uma foto ou um vídeo. Projetamos, numa plataforma, o desejo de sermos apreciados e de nos conectarmos com outras pessoas e, nesse processo, somos testemunhas da reação, que geralmente ocorre ao clicar no botão "curtir", expressando afetos em relação ao conteúdo postado.

Quanto mais o indivíduo se envolve nessa realidade virtual, mais conteúdo é gerado para consumo de todos. Esse conteúdo, apesar de distribuído livremente, ou seja, qualquer um nas plataformas, em teoria, pode acessá-lo, segue uma dinâmica de visualização que é guiada, ao contrário, pelas lógicas econômicas das empresas que controlam as redes sociais (FUCHS; SEVIGNANI, 2013; NICOLACIDA-COSTA, 2005). Por isso, esta dimensão da lógica algorítmica, que captura os afetos e ações humanas em diversos contextos, potencializada por celulares cada vez mais avançados, é um dos elementos principais de uma nova forma de organização do trabalho e do consumo no sistema de produção capitalista. O avanço dos sistemas tecnológicos possibilitou a consolidação de uma nova estrutura do capital rentista e de controle (ANTUNES, 2018).

Essa visão nos ajuda a entender o trabalho digital, especialmente como as emoções são aproveitadas na criação de valor (FUCHS; SEVIGNANI, 2013). A informatização das atividades e práticas humanas (da comunicação, da sociabilidade e do trabalho, por exemplo) abre espaço para um novo produto: os dados (entendido aqui como toda informação capaz de ser retida do uso de uma tecnologia por um ser humano). Nessa linha de pensamento, percebe-se que ao usar uma rede social para interagir com amigos ou familiares, essa ação é captada por vários algoritmos, presentes na maioria dos serviços digitais, em um ciclo que gera valor (na forma da mercadoria de publicidade disponível nessas redes), a partir de um trabalho que é essencialmente não remunerado, já que as

redes não cobram dos seus usuários nenhum valor por utilizarem seus serviços (FUCHS; SEVIGNANI, 2013).

Quando o usuário interage, os algoritmos que analisam seus dados fornecem informações baseadas em seus interesses, de modo que, ao usar cada vez mais as redes sociais, ele cria um ciclo de uso e repetição dentro do sistema. Ao interagir nas redes sociais, os usuários se deparam com anúncios direcionados, que são construídos com base em perfis pessoais ou de uso gerados a partir das interações com a plataforma. Fuchs e Sevignani (2013) argumentam que esse mecanismo é a base de um processo de captura da subjetividade, já que a rede social é intencionalmente projetada para promover seu uso e manter o usuário utilizando seus serviços constantemente. Quanto mais experiências forem registradas nessa plataforma, maior será sua capacidade de gerar valor de uso através de um trabalho não remunerado, a partir da venda de publicidade direcionada baseada nos dados fornecidos pelos usuários nessas redes e orientada após a análise de seus padrões de interação e postagem de conteúdo.

DISCUSSÃO

As capacidades técnicas de computadores e celulares permitem um registro de aspectos do fazer e agir dos trabalhadores de uma maneira automatizada e permitindo, não só a coordenação, mas a racionalização das tarefas por uma perspectiva mais efetiva, pela ótica do empregador, para que com isso se obtenha um aumento da produtividade global do serviço (AMORIM; MODA, 2020). Essa racionalidade algorítmica, sem a intervenção direta de um operador humano, também é marcada por falta de transparência no compartilhamento de dados com os trabalhadores (GROHMANN, 2020).

Essa lógica algorítmica está profundamente conectada com o discurso neoliberal, com discursos que questionam a importância do Estado enquanto garantidor de direitos e que defendem a premissa de que práticas laborais devem ser desregulamentadas. Os algoritmos não são neutros, as informações (dados) que são “vistos” são frutos de lógicas de produção e isso é fundamental para compreendermos as falhas do discurso de autonomia e independência que é oferecido por essas plataformas. Pesquisas como a de Huws (2019) apontam que esse funcionamento das plataformas gera um ciclo de dependência dos trabalhadores que não conseguem sair dessa lógica de produção, vivendo em condições precarizadas de trabalho e realimentando constantemente esse sistema.

Ao discorrer sobre a 'gestão algorítmica do trabalho', Adams-Prassl (2020) afirma que "desde mudar o organograma até alterar as áreas de café, nenhum aspecto das

organizações será intocado pela aplicação generalizada desses dados" (p.88). O autor discute como o uso de algoritmos e da inteligência artificial já está presente em algumas empresas, por meio de *softwares* que auxiliam e executam a tomada de decisões do recrutamento e seleção de seus funcionários até o desligamento dos trabalhadores, estando os funcionários constantemente "sob o olhar atento do chefe algorítmico" (p.89). Portanto, a mensuração e a concentração de dados sobre o dia a dia de trabalho, até então impossível, porém agora disponível, em virtude das novas tecnologias, permite o exercício de um controle imprevisível e em rápida evolução sobre a força de trabalho.

Registro de teclas, chamadas telefônicas, e-mails e capturas de tela em intervalos aleatórios, assim como padrões de comportamento produtivo ou improdutivo, são apenas alguns exemplos, obtidos no ambiente de trabalho, que fornecem uma grande quantidade de informação sobre o uso do tempo e da produtividade, e que podem ser processadas e subsidiar decisões de um algoritmo em constante evolução e aprendizado. Para Adams-Prassl (2020), o algoritmo a serviço da gestão, pode atuar como um vigilante constante, "desde a verificação de potenciais participantes e atribuição de tarefas, até o controle de como o trabalho é feito e remunerado e a penalização do desempenho insatisfatório - muitas vezes sem qualquer transparência ou responsabilidade" (p. 95). E o saber sobre a sua atividade, que já vinha sendo diminuído desde o início dos processos de industrialização (NAVARRO; PADILHA, 2007) se intensifica, passando por novas formas de controle social e controle sobre o trabalho.

A própria Psicologia, enquanto ciência e profissão, está sujeita a essas intersecções. Conforme destacado por Araújo e colaboradores (2021), TICs têm influenciado as atividades dos profissionais de psicologia, criando um risco potencial para o desenvolvimento da profissão, especialmente em relação ao seu compromisso social. Quando a Psicologia se distancia das questões sociais - seja devido aos efeitos da pandemia ou ao distanciamento promovido pelas TICs - a qualidade do atendimento psicológico pode ser comprometida. Isso é algo que os autores referem-se como "atrofia da profissão" (p. 1114).

Este cenário aponta uma necessidade de rediscutir práticas laborais e os novos cenários de lutas por melhores condições de trabalho, assegurando, como indica Adams-Prassl (2020), "que ninguém fique para trás em termos de condições de trabalho dignas e sustentáveis" (p.97). Contudo, sabemos a complexidade que envolve a discussão sobre o trabalho e as dificuldades sociais, políticas e econômicas que se apresentam ao considerar um cenário em constante mudança e que aponta como tendência a precarização e o

controle cada vez difuso e constante do trabalho. A Psicologia do Trabalho e Organizações tem como compromisso social discutir essas transformações, desmistificar processos e criar estratégias para valorização do saber do trabalhador.

É necessário que, quando discutamos sobre trabalho, falemos sobre o trabalho situado, ou seja, uma atividade situada em um local e tempo históricos. Trabalho não é algo que existe descolado de nossa realidade. Pelo contrário, é principalmente por meio do trabalho que nos confrontamos com os obstáculos do mundo real e temos a oportunidade de transformar o mundo e a nós mesmos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, é fundamental que problematizemos os impactos que determinadas atividades e contextos de trabalho produzem sobre os indivíduos. Afinal, nossa sociedade possui uma forte divisão moral, não só em seus costumes, posições sociais e comportamentos, mas do trabalho. Ao prestígio de determinadas profissões podemos contrapor o asco produzido por outras. Então, lidamos sempre com uma atividade também moralmente situada e que sempre mobiliza nossos debates de valores e princípios abstratamente internos. Devemos, assim, estar atentos, enquanto pesquisadores e psicólogos do trabalho, às mudanças trazidas pelas novas tecnologias e novas formas de organização social ao trabalho e aos trabalhadores.

Como indicou Sennett (2015), ao discutir os efeitos produzidos pelo chamado “capitalismo flexível”, um novo capitalismo, que ataca principalmente as formas rígidas do trabalho e da rotina, "como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas?" (Posição 71). As consequências pessoais das novas formas de controle do trabalho e, conseqüentemente, da precarização, produzem processos de subjetivação ainda, em parte, insondáveis. Refletindo sobre o que considera ser uma sociedade do esgotamento, onde a exploração de si por si mesmo, nos torna vítima e agressor de nossa própria capacidade, de forma deliberada, sem a necessidade de agentes externos aos quais devemos obedecer, Han (2017) afirma que “é uma ilusão acreditar que quanto mais ativos nos tornamos tanto mais livres seríamos” (p.53), assim como “o cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando” (p.71).

A racionalidade algorítmica aliada a produção neoliberal aprofunda desigualdades e reforça a tendência de precarização do trabalho, porém essa estratégia possui fissuras que devem ser exploradas na construção de alternativas dessa dominação. Movimentos sociais como “Break the apps”, o Fair.Work, e novas organizações sindicais se apresentam como motores para esse novo debate e construções de alternativas, juntamente com as experiências de cooperativismo de plataforma, que buscam integrar novas lógicas nesses serviços, que valorizam o trabalhador.

Nesse sentido, finalizamos com algumas questões: como o uso de algoritmos para gerir o trabalho está modificando ou irá modificar as experiências dos trabalhadores? Em que medida, a intensificação do controle algorítmico do trabalho, trará mudanças nas formas de regulação do trabalho, considerando suas condições, organização e relações de trabalho? Como essas transformações poderão alterar os sentidos do trabalho construídos pelos trabalhadores? Que novas formas de adoecimento poderão advir dessa vigilância constante, assim como da dissolução das fronteiras entre o trabalho e o âmbito doméstico-pessoal? Como podemos, enquanto psicólogos do trabalho, contribuir com o enfrentamento dos efeitos nocivos dessas mudanças, em prol da proteção e promoção da saúde do trabalhador? Estas são algumas perguntas possíveis quando observamos as transformações trazidas na experiência de trabalho na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, p. 85-100, 2020.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Boitempo Editorial, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, v. 28, p. 39-53, 2014.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO, O. O novo proletariado de serviços na era digital. **BOITEMPO**. São Paulo, 2018.

ARAÚJO, José Newton Garcia de; MONTEIRO, Rodrigo Padrini; FONSECA, João César de Freitas; VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; COSTA, Rafael Soares Mariano. A TECNOLOGIA E A ATIVIDADE DOS PSICÓLOGOS E PSICÓLOGAS EM TEMPOS DA PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS E APONTAMENTOS. **Psicologia em Revista**, v. 26, n. 3, p. 1101–1120, 2021.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. Além da Uber. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 1, n. 1, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CRAWFORD, Kate. **The atlas of AI: Power, politics, and the planetary costs of artificial intelligence**. Yale University Press, 2021

CRIVELLARI, Helena. Regulação do trabalho. In: FIDALGO, Fernando Selmar; DE SOUZA MACHADO, Lucília Regina (org.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte:NETE/FAE/UFMG, 2020.

CURY, Lucilene; CAPOBIANCO, Ligia. Princípios da história das tecnologias da informação e comunicação grandes invenções. **VIII Encontro Nacional de História da Mídia**, v. 28, 2011.

DUTRA, Flora. A história do telefone celular como distinção social no Brasil. Da elite empresarial ao consumo da classe popular. **Revista Brasileira de História da Mídia**, v.5, n.2, 2016.

FERRAZ, Deise. Sequestro da subjetividade: revisitar o conceito e apreender o real. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 25, p. 238-268, 2019.

FUCHS, Christian; SEVIGNANI, Sebastian. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? **TripleC**, v. 11, n. 2, p. 237–293, 2013.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

HAN, B. **Sociedade do cansaço**. 2a. edição. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2016.

HUWS, Ursula. **Labour in contemporary capitalism: what next?**. London: Palgrave, 2019.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2010.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 14-20, 2007.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Primeiros contornos de uma nova "configuração psíquica". **Cadernos Cedes**, v. 25, p. 71-85, 2005.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 18, p. 193-202, 2002.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2020.

SCHOR, J. 1993, **The overworked American: The unexpected decline of leisure**. New York: Basic Books. 1991.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. [s. l.]: Edipro, 2016.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. Rio de Janeiro: Cortez Editora, 1995.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 16ª edição. Rio de Janeiro: Editora Record, 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007.

WAJCMAN, Judy. **Feminism confronts technology**. Penn State Press, 1991.