Entre a autonomia aparente e o controle algorítmico: A uberização como processo de precarização do trabalho

AHRENFELD, F.; DEUS, S. E. P.; FELICETTI, A.y B.; LOCATELLI, K. e SESTREN, L. E.; OLIVEIRA, M.R.

Resumo

A uberização só pode ser entendida quando olhamos para o caminho que o trabalho percorreu nas últimas décadas. Na prática, isso mostra como se aprofundou e se reorganizou um processo de precarização que já acontecia desde as crises econômicas e a chegada forte das ideias neoliberais nos anos 1970 e 1980. Foi nessa época que a forma de produzir mudou, os vínculos de trabalho ficaram mais flexíveis e muitos dos riscos começaram a ser empurrados para o trabalhador. Muito antes dos aplicativos, já existia um movimento de enfraquecimento de direitos e de incentivo para que cada pessoa se tornasse responsável pela própria sobrevivência no mercado. Quando as plataformas digitais surgem, elas apenas intensificam um processo que já estava em andamento, reorganizando tudo com base em tecnologia e controle algorítmico. Com os aplicativos, a promessa de autonomia ganha força, mas encobre um modelo marcado pela instabilidade, pela dependência das regras dos algoritmos e pelo trabalho sempre disponível. Pela perspectiva da Psicologia Social e do Trabalho, esse fenômeno não pode ser entendido apenas como uma inovação tecnológica, mas como um processo que afeta diretamente a subjetividade e a saúde mental. Mesmo vendida com toda uma propaganda de autonomia e liberdade, a

uberização mantém um modelo de trabalho instável e totalmente dependente de regras que o trabalhador nem consegue entender direito. A pessoa é chamada de "parceira" ou "autônoma", mas, no dia a dia, está presa a um sistema que dita como deve agir, que define seu acesso ao trabalho e que não garante direitos básicos. O coração desse modelo é o gerenciamento feito por algoritmos, que viram uma forma bem sofisticada de controle. As avaliações dos usuários viram a ferramenta principal de gestão, sendo usadas para ranquear cada trabalhador e para definir quem vai receber mais corridas ou entregas, o que também define quem vai ganhar mais ou menos. Isso gera uma sensação de vigilância constante, como se o trabalhador estivesse sendo monitorado segundo a segundo, sem espaço para erros. E o medo de bloqueio ou desligamento, muitas vezes sem explicação, aumenta ainda mais a insegurança. Nesse tipo de dinâmica, o trabalhador funciona quase como um just in time: precisa estar sempre disponível física e mentalmente, mas só é chamado quando o sistema quer. Não existe nenhuma garantia de ter corridas suficientes no dia ou de alcançar uma renda mínima para sobreviver. As tecnologias de comunicação fazem com que as fronteiras entre trabalhar e não trabalhar praticamente desapareçam. Isso já é observado até em cargos de gestão muito conectados, onde as pessoas continuam tratando de assuntos do trabalho mesmo durante o descanso, conferem grupos de mensagens nos momentos de folga e convivem com um estado de alerta constante. Essa exigência de estar sempre pronta para responder acaba sendo vista como sinal de comprometimento e profissionalismo, levando o trabalhador a se autogerenciar de forma exagerada, corrigindo o próprio comportamento para corresponder às expectativas do sistema. O discurso motivacional de "seja seu próprio chefe" e de "empreendedorismo de si" funciona como uma estratégia de controle bem típica da cultura neoliberal. Em vez de realmente dar autonomia, esse discurso transfere para o indivíduo toda a responsabilidade de se adaptar, se superar, se reinventar, arcar com custos e lidar com pressões que antes eram divididas ou assumidas pela empresa. A ideia de que cada um deve administrar a própria vida como se fosse um

pequeno negócio começa a aparecer desde a escola e vai crescendo ao longo da vida adulta. A pesquisadora Ludmila Abílio chama isso de autogerenciamento subordinado: o trabalhador até organiza seus horários, cuida do próprio veículo ou equipamento e paga todos os custos, mas continua preso às regras de ranqueamento, às avaliações e às exigências que ele não consegue controlar. A tal liberdade acaba sendo só uma aparência, que esconde um tipo novo de subordinação em que a pessoa incorpora as exigências da plataforma como se elas fossem escolhas pessoais. Esse tipo de lógica abre caminho para a autoexploração. O trabalhador vira seu próprio capataz, aumentando a jornada e apertando metas, muitas vezes sem receber nada a mais por isso. A ideia de que "se eu trabalhar só mais um pouco eu melhoro minha renda" empurra pessoas para rotinas desgastantes e pouco saudáveis. Estudos sobre entregadores e também sobre trabalhadores muito conectados mostram o mesmo padrão: longas horas de trabalho, dificuldade real de descansar e a sensação de nunca conseguir desligar completamente. Os efeitos psicológicos aparecem rápido e de forma intensa. A falta de previsibilidade e a ausência de direitos geram ansiedade. A pressão para ser produtivo o tempo todo alimenta o estresse, que vai se tornando crônico. O desgaste emocional é grande, principalmente porque o trabalhador vive tentando compensar a baixa remuneração com jornadas bem longas, que passam fácil das dez horas por dia. Isso afeta o corpo, a mente, os relacionamentos e até a percepção de identidade profissional. A uberização contribui para o risco de adoecimento mental, como quadros de depressão e burnout, por causa do excesso de pressão e da instabilidade.

Além disso, como não existe vínculo empregatício, o trabalhador fica completamente sem garantias básicas como férias, seguro, décimo terceiro salário, licença médica e ajuda em caso de acidente. Todos os custos, como combustível, manutenção, celular, internet e equipamentos, ficam por conta dele. Qualquer problema vira uma bomba emocional e financeira. Um pneu furado, por exemplo, pode significar vários dias sem renda e ainda o gasto para consertar. A vulnerabilidade aumenta também por causa das oscilações na remuneração, que variam muito de acordo com horário, demanda e

decisões do algoritmo. O ambiente de trabalho das plataformas costuma ter muita pressão, injustiças, notas exageradas e até situações de humilhação vindas de clientes ou do próprio sistema. Isso afeta diretamente a autoestima e o bem estar. Cada modalidade de trabalho enfrenta suas próprias dificuldades: motoboys sofrem com riscos altos de acidentes e custos elevados; bike boys fazem um trabalho extremamente cansativo, com pouca remuneração e ainda lidam com sol, chuva e longas distâncias; motoristas de aplicativos passam horas no trânsito, gastam muito com combustível e manutenção, enfrentam riscos de assalto e convivem com metas difíceis de alcançar, além de sentirem que têm pouca autonomia de verdade. Um dos efeitos mais pesados desse modelo é a culpa internalizada. Como o discurso dominante é de que o sucesso depende só de esforço pessoal, quando a pessoa não dá conta, acaba achando que a culpa é dela. Em vez de ver toda a estrutura precária e as exigências absurdas do sistema, ela se percebe como fraca, desorganizada ou pouco esforçada. Muitos trabalhadores acreditam que não conseguem desligar porque são ansiosos ou porque têm dificuldade de relaxar, quando na verdade isso é resultado de uma cultura de trabalho que exige conexão total. É o sofrimento sendo individualizado, quando na verdade ele é coletivo e estrutural. A Psicologia, especialmente a área da saúde mental no trabalho, tem um papel essencial nesse contexto. O psicólogo deve investigar como o gerenciamento algorítmico, a instabilidade financeira e a ausência de vínculos formais afetam o emocional das pessoas, gerando ansiedade, estresse, isolamento e perda de identidade profissional. A atuação precisa ir além do atendimento individual: envolve psicoeducação, fortalecimento de redes de apoio e criação de grupos onde os trabalhadores possam trocar experiências, reconhecer que o problema é estrutural e buscar estratégias coletivas de enfrentamento. Dentro da perspectiva crítica da Psicologia do Trabalho, o objetivo é reconhecer cada trabalhador como sujeito social e ajudar a construir caminhos que promovam dignidade, autonomia real e condições mais justas no mundo do trabalho de hoje.

E-mails - adriely.felicetti@gmail.com; flaviaahrenfeld018@gmail.com; locatellikettlyn1@gmail.com; lauraellensestren@gmail.com; sara8877peeeira@gmail.com

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização, do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, 2019.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo, análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 7 a 34, jan. mar. 2019. DOI, 10 ponto 21529 barra RECADM ponto 2019001.

BRAGA JUNIOR, F. V.; HILLESHEIM, B. O empreendedorismo de si e a Base Nacional Comum Curricular, reflexões a partir do campo da Educação. Olhar de Professor, v. 25, p. 1 a 22, 2022.

HECK, Sabrina Mendes. Uma análise sociológica da uberização, exploração do trabalhador disfarçada de autogerenciamento. Revista Linhas e Pesquisas PIBID barra UEL, Londrina, v. 2, n. 11, p. 1 a 15, jan. dez. 2021.

MACEDO, J. M.; GIONGO, C. R. Tecnologia e saúde mental, um estudo sobre trabalhadores em cargos de gestão. Revista de Psicologia, v. 14, e023013, 2023.

MENEZES, M. M. Precarização do trabalho do entregador por aplicativo e a saúde mental. 2021. Dissertação Mestrado, Universidade Federal de Pernambuco.

OLIVEIRA, L. C. S. Informalidade, educação e tecnologias, trabalho uberizado e autogerenciamento. 2023. Dissertação Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia.

PIROLA, É. Subjetivação pela dívida na crise do neoliberalismo. Mediações, v. 25, n. 2, p. 373 a 397, 2020.

SOUZA, J. C. O. Produção de subjetividade e figuras subjetivas em tempos de crise. Psicologia e Sociedade, 2024.