

Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?¹

LUDMILA COSTHEK ABÍLIO¹

Introdução

N O INÍCIO de 2019, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 3,8 milhões de brasileiros tinham no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda. Já a pesquisa do Instituto de Locomotiva demonstrou que aproximadamente 17 milhões de pessoas obtêm regularmente algum rendimento por meio do trabalho por aplicativo no Brasil (Estadão, 2019). Na Europa, pesquisas evidenciam uma participação pequena, mas em rápido crescimento, da chamada *gig economy* na economia (Huws et al., 2018). Os estudos do trabalho veem-se desafiados a estabelecer novas categorias de análise, tais como o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* (De Stefano, 2016), o *platform labour* (Van Doorn, 2017), a plataformação do trabalho (Grohemann, 2020) – termos que buscam categorizar por diferentes perspectivas as relações de trabalho que hoje são mediadas pelas plataformas digitais. A tese central deste artigo é que estamos acompanhando em ato uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais mas não se restringe a ele; trata-se de uma tendência global, aqui compreendida como uberização. Essa se refere à materialização de décadas de transformações políticas do mundo do trabalho, apresentando-se como tendência que permeia generalizadamente o mundo do trabalho, possibilitando-nos pensar em termos de consolidação do trabalhador como trabalhador *just-in-time*.

Nas metrópoles, o fenômeno ganhou visibilidade com a multidão de motoristas e a empresa Uber, que simplesmente vem reconfigurando a questão da mobilidade urbana no mundo; com os entregadores em motocicleta – que já existiam, mas têm agora seu trabalho transformado. Também com os jovens negros periféricos que se tornam *bike boys* no espaço urbano, que por vezes pedalam mais de 50 km por dia, sete dias por semana, em torno de 10 horas por dia, para ter um ganho médio de aproximadamente um salário mínimo (Aliança Bike, 2019), em um trânsito que não oferece condições mínimas de segurança para o ciclista. Mas, em realidade, a uberização abarca diversas ocupações, atravessando o mercado de trabalho de alto a baixo, seja no presente seja desenhando-se como um futuro próximo e possível.

A discussão aqui apresentada é orientada por resultados de aproximadamente dez anos de pesquisa empírica com revendedoras de cosméticos e entre-

gadores motociclistas, os chamados motoboys, ou, após a recente regulamentação da profissão, motofretistas.² Com as revendedoras, reconhecemos elementos tais como o trabalho amador, o *crowdsourcing*, a imbricação do trabalho no consumo, a transferência de riscos e custos em uma relação de trabalho que precede as plataformas digitais (Abílio, 2014). Naquela ocupação tipicamente feminina, socialmente invisível, em um trabalho que mal é reconhecido como tal, já era possível identificar elementos centrais que tecem a reprodução social das mulheres, que se espraiam com a flexibilização do trabalho e hoje se atualizam na uberização. As indistinções entre o que é e não é tempo de trabalho, a nebulosidade entre o que é e não é trabalho, as imbricações do espaço doméstico no espaço de trabalho são alguns dos elementos que compõem a flexibilização do trabalho e hoje se aprofundam sob uma nova forma de gestão e controle.

Com os motofretistas, acompanhamos as transformações de um trabalho que passa a estar organizado e subsumido sob novas formas, que alteram seus modos de remuneração, a determinação do tempo de trabalho, as motivações subjetivas, a formação da identidade profissional, a saúde do trabalhador, entre outros elementos. Em um movimento de ampliação e redução de nossas escalas de análise (Revel, 1998), conceituamos a uberização trazendo para o bojo da reflexão a experiência e a perspectiva dos trabalhadores.

A complexidade da uberização

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas. Opera também com um novo meio de monopolização de atividades econômicas (Slee, 2017) e de centralização do controle sobre o trabalho.

A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador. Por essa perspectiva, ela se conecta ao direito como um campo em movimento, de disputas

permanentes em torno das regulações que materializam os conflitos, as assimetrias e desigualdades, e as vitoriosas legitimidades que os envolvem. Ainda, na relação entre inovação tecnológica e papel do Estado, a uberização também se refere aos desafios nacionais ante os espaços transnacionais que se formam no ciberespaço do mundo do trabalho, dando uma nova dimensão ao que David Harvey (1992) denominou *organização na dispersão*.

Envolta na produção discursiva do empreendedorismo, a uberização remete também aos modos de subjetivação relacionados às formas contemporâneas de gestão do trabalho e ao neoliberalismo (Laval; Dardot, 2016; Dejours, 1999), que nos demandam uma compreensão do engajamento, responsabilização e gestão da própria sobrevivência, praticados e experienciados pelos trabalhadores e trabalhadoras uberizados.

Além disso, a uberização evidencia o presente e as tendências da gestão e subordinação do trabalho, que operam na indistinção entre vigilância, controle e gerenciamento do trabalho. Envolve a possibilidade de extração, processamento e gerenciamento de dados em dimensões gigantescas e ao mesmo tempo centralizadas, contando com as possibilidades contemporâneas de mapeamento integral do processo produtivo. Esse mapeamento e gerenciamento hoje incorporam, de novas maneiras ainda pouco conhecidas, a vida cotidiana de trabalhadores, usuários, consumidores (Zuboff, 2018, 2019).

Entretanto, é preciso compreender toda essa novidade não só como atualização e mudanças qualitativas de processos em curso há décadas, mas também como espraiamento e visibilização de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periféricos. Está em jogo a tendência de uma generalização em nível global de características persistentemente invisibilizadas e fortemente associadas à marginalidade, ao trabalho informal e, mais genericamente, ao mundo do trabalho da periferia (Abílio, 2018). Portanto, e é essa a perspectiva que costura toda a presente análise, a uberização não pode ser entendida apenas como uma espécie de ponta do *iceberg* do neoliberalismo e da flexibilização do trabalho, muito menos como mero resultado da inovação tecnológica. É preciso compreender que ela dá visibilidade, em uma perspectiva global, a elementos que são insistentemente invisibilizados e diretamente associados à constituição da periferia em sua especificidade no desenvolvimento capitalista. Assim, este artigo busca escapar das armadilhas epistemológicas (quase inescapáveis) das dualidades estruturantes entre modernização e atraso, entre desenvolvimento e subdesenvolvimento, entre integrados e não integráveis, entre centro e margem, para compreender a uberização como uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho, que, ao mesmo tempo que nos demanda pensar em termos de capitalismo de plataforma (Srnicsek, 2016) em capitalismo de vigilância (Zuboff, 2018, 2019), também requer que em toda essa novidade joguemos luz em uma generalização de características estruturantes da exploração do trabalho na periferia, que foram comumente obscurecidas e tratadas

como marginais e agora revelam mais claramente sua centralidade no modo de produção capitalista.

Sinteticamente, a análise neste artigo é organizada por quatro elementos-chave que envolvem a definição de uberização: 1) Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado (Abílio, 2019), ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho. Podemos defini-la como redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time* (Oliveira, 2000; Abílio, 2017, 2019; De Stefano, 2016); 2) As empresas designam sua atividade principal como *mediadoras* que detêm essencialmente meios tecnológicos para a promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas, e, em realidade, operam aí novas formas de subordinação e controle do trabalho. Essas hoje desafiam e mobilizam os estudos do trabalho, as políticas públicas, as regulações do trabalho no que concerne a seu reconhecimento, categorização, legalização. Para sua compreensão utilizaremos a definição de *gerenciamento algorítmico do trabalho*; 3) De um contingente predefinido passamos a lidar com a figura da multidão de trabalhadores disponíveis: controle e subordinação operam de forma racionalizada com a indeterminação quanto ao número de trabalhadores, seu perfil profissional, seu tempo de trabalho, sua remuneração. Na mesma lógica, o papel de instituir e executar normas de certificação e fiscalização do trabalho é transferido do Estado para as *empresas-aplicativo* (Abílio, 2017), que o terceirizam para a multidão indeterminada de consumidores. É transferida para os consumidores parte do gerenciamento e controle sobre o trabalho, também ele um controle subordinado pelas empresas-aplicativo. A indeterminação controlada da multidão será aqui compreendida por meio da definição de *crowdsourcing* (Howe, 2008); 4) Todos esses elementos envolvem também o deslizamento da identidade profissional do trabalho para a de *trabalho amador*, componente poderoso desse novo tipo de informalização do trabalho.

O trabalhador *just-in-time*: autogerente disponível e subordinado

As reconfigurações do mundo do trabalho nas últimas décadas deixaram evidente que é possível dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Tal dispersão se fez acompanhada de uma crescente transferência de riscos e custos das empresas soberanas (Bernardo, 2004) para as empresas e os trabalhadores a elas subordinados. Como já demonstraram David Harvey (1992) com a definição de organização na dispersão e João Bernardo (2004), a expansão em nível global dos nós das cadeias produtivas significou uma enorme transferência de riscos, custos e ônus do gerenciamento pelas redes hierarquizadas que as formam e ao mesmo tempo uma enorme centralização de capitais e do controle

sobre todo o processo de trabalho e formas ferrenhas de subordinação. O toyotismo, compreendido mais ampla e profundamente do que apenas uma nova forma de organização da linha de produção (Antunes, 2018), tem como aspecto central a transferência para o próprio trabalhador de parte do gerenciamento da produção. Esse gerenciamento permanece subordinado e controlado, engendrando novas formas de engajamento e disciplinarização que estão assentadas na participação e na contribuição ativa do trabalhador para o aumento de sua própria produtividade.³ Para além das fábricas, pode-se percebê-lo emblematicamente na figura do trabalhador *home office*, que, liberto do relógio de ponto, da baia de um escritório, da figura do gerente, tem seu tempo de trabalho e sua produtividade altamente controlados por novos mecanismos, como os das metas e entregas por produto.

Assim, parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos. A suposta liberdade na definição do local de trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na duração da jornada, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador ou mesmo redução do tempo de trabalho; pelo contrário. O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos. São, portanto, centrais nessas décadas de flexibilização do trabalho as crescentes indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações públicas sobre o próprio espaço de trabalho, as novas formas de remuneração – que passam pelo banco de horas, a remuneração por metas e produtos, as bonificações, a participação nos lucros e resultados – que se traduzem ao mesmo tempo em controle sobre a produtividade e eliminação de direitos e proteções para o trabalhador.

Resumindo a ópera, nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador.

Na uberização, a dispersão opera em novas dimensões e lógicas. Agora é preciso mirar na figura plenamente consolidada do trabalhador como autogerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em

um trabalho onde nada parece estar garantido. O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. As estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho.

Grande parte das decisões legais que negam o vínculo empregatício de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas.

O trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas. O trabalhador uberizado motofretista, por exemplo, assume o exercício/a necessidade permanente de estabelecer estratégias para garantir sua maior remuneração – o que envolve definir o melhor horário de trabalho, em outras palavras, o período em que lhe são ofertadas mais e melhores entregas; envolve decidir ir para casa à noite ou estender sua jornada em busca do bônus que poderá ou não conseguir ganhar; envolve correr maiores riscos em dias de chuva, quando o valor da corrida é aumentado; envolve escolher o local de trabalho na cidade, ou seja, a área onde há maior demanda por motofretistas, os caminhos que demandem menos tempo para a entrega, o que poderá garantir um ranqueamento melhor e conseqüentemente melhores entregas posteriores. Mas todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir – para além da vontade dele ou de seu poder de decisão – qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho.

No centro de São Paulo, jovens *bikeboys* dormem nas praças esperando a próxima entrega (Machado, 2019); centenas de motoristas da Uber enfileiram-se em um terreno próximo ao aeroporto de Guarulhos aguardando às vezes por mais de 12 horas a corrida que lhes será disponibilizada pela empresa – e que pode ou não compensar sua espera (Machado, 2017). Para esses trabalhadores, permanecer na rua, disponível para a empresa, durante 18 horas por dia não significa ser remunerado por 18 horas de trabalho. A condição do trabalhador

just-in-time é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz.

A eterna batalha do capital para a redução dos poros do trabalho é finalmente resolvida. Note-se que já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido.

É preciso ainda destacar que a transformação do trabalhador em trabalhador *just-in-time* também está relacionada ao poder de monopolização que as empresas que encabeçam a uberização vêm tendo (Slee, 2017). Há menos de dez anos, o setor de entregas por motocicletas em São Paulo, por exemplo, contava como uma gigantesca oferta de empresas terceirizadas de diferentes portes, desde escritórios improvisados que mantinham menos de dez empregados até empresas que ganhavam as licitações de serviços públicos, cartórios, hospitais. Não há dados precisos, mas hoje poucas empresas conseguem manter-se ante a atuação de empresas-aplicativo como a Loggi, atuante em São Paulo desde 2013, atualmente avaliada em US\$ 1 bilhão.⁴ Em outras palavras, agora dezenas de milhares de motofretistas só conseguem sobreviver com as entregas se aderirem às três ou quatro empresas-aplicativo que dominam o setor na cidade de São Paulo.

Mauro,⁵ 39 anos, motoboy há 15, entrevistado em 2018, sintetiza a condição do *just-in-time* e a relação desta com a monopolização:

“Você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia-noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha meta de R\$300 por dia... ‘Eu vou fazer, tipo, até às 6h, no máximo até 7h’... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia-noite, 11 horas na rua.

Antes tinha muita entrega, não tinha tanto estresse, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando, sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando.”

A narrativa de Mauro evidencia um elemento recorrente nas pesquisas com trabalhadores *just-in-time*. Como Kalil (2019), Castro (2019) e Moda (2019) demonstram em suas pesquisas com motoristas da Uber, a definição da duração da jornada de trabalho não está mais relacionada com limites determinados sobre o tempo de trabalho, mas com o ganho necessário a ser obtido por dia. Como vemos, o que fundamenta as longas jornadas nada mais é do que a gestão da própria sobrevivência. Trabalhadores uberizados, com suas metas definidas

informalmente e por eles mesmos, em realidade estão trabalhando o tempo que for preciso para obter o valor que estabelecem para si como a renda necessária.

Empresas “mediadoras”, trabalhador “parceiro” e o gerenciamento algorítmico

Para trabalhadores uberizados não há demissão, pois não há contratação. Não há vagas formalmente limitadas, não há processos seletivos, não há entrevistas ou envio de currículo. O motorista, o motofretista, o caminhoneiro, a empregada doméstica, o advogado, a manicure, o motoboy, o professor, o fisioterapeuta, entre tantos outros uberizados, não passarão por processos seletivos formais para trabalhar para/com as empresas-aplicativo: para ser, como elas propagam, um parceiro, basta aderir. A adesão implica preencher um cadastro, aceitar os “termos de adesão” de um contrato que não é um contrato de trabalho e cumprir requisitos mínimos.

Assim, ao invés de uma empresa com um contingente limitado e definido, a empresa-aplicativo conta com milhares, milhões de trabalhadores informais cadastrados, disponíveis, que são utilizados na exata medida da demanda. O termo “exata” não é exagero no que se refere ao trabalhador *just-in-time*: em uma metrópole como São Paulo, a empresa Uber processa, organiza e gerencia integralmente e em tempo real a atividade – agora transformada em dados – da multidão de consumidores-usuários e o exército de motoristas informais.

Em 2011, analisando o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos da empresa Natura, afirmávamos que a “informalidade se traduz em informação” (Abílio, 2014). Mulheres dos mais variados perfis socioeconômicos, com diferentes relações com as vendas, aderem a um trabalho que mal é reconhecido como tal, que se confunde com o consumo, que formalmente não exige da revendedora qualquer tipo de dedicação ou exclusividade. Assim como os trabalhadores uberizados, as mulheres simplesmente aderem à atividade, tornando-se mais um número em um cadastro; assim como eles, aparentemente elas trabalham quando querem, da forma que quiserem. Entretanto, uma série de mecanismos informais amarram a atividade estimulando o engajamento, o investimento em produtos que poderão ou não ser vendidos, a formação de estoques, a disseminação da marca, além das estratégias para sobreviver em meio a uma concorrência gigantesca.

A fábrica opera no modo de produção *just-in-time*, produzindo no tempo da venda das consultoras. Para o lado de dentro da fábrica, é possível transformar a atividade desse exército de um milhão de pessoas na informação que pauta a produção. O cerne do argumento é que a ausência de formas preestabelecidas do trabalho ou de requisitos das trabalhadoras é incorporada na gestão da produção, em uma dispersão gigantesca e ao mesmo tempo controlada do trabalho. Naquele caso, as características do trabalho tipicamente feminino fundamentam as indistinções entre o que é e não é tempo de trabalho, a imbricação do trabalho no consumo, a confusão entre espaços domésticos e de trabalho, entre

trabalho e lazer. Atualmente, como já indicávamos naquela análise, podemos pensar em termos de uma generalização destas características do trabalho tipicamente feminino, que passam também a ganhar maior visibilidade.

Atualmente, o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho; a informalização é cada vez mais profundamente administrável. Ao mesmo tempo que se apresenta legalmente como uma mediadora, a empresa detém o poder de estabelecer regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor. O gerenciamento também mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão. Seguindo com Mauro:

“[...] se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: ‘das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50’. Se você não fizer você não ganha o bônus.”

O trabalhador não tem clareza sobre as regras que operam na definição de metas e bonificações; está evidente apenas que se trata de um estímulo ao seu engajamento em determinados períodos, sendo-lhe transferido o cálculo entre arriscar sua própria integridade e ganhar mais. Há um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas. O trabalhador vive disponível para o trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Batalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar:

“Eu, você e outro motoboy estamos trabalhando lá, são 8 pedidos, eu e você fizemos 7, o outro motoboy fez 4. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy.”

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados –um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância). Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica

evidente que o autogerenciamento do trabalhador *just-in-time* – suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho – é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las.

***Crowdsourcing* e a multidão vigilante**

Em 2008, o jornalista Jeff Howe (2008) cunhou o termo *crowdsourcing*, hoje já bem difundido. O *outsourcing* teria chegado a seu novo estágio, tendo a *crowd* como a nova fonte das terceirizações. Navegando na celebração da economia compartilhada, o autor em realidade desvendava a enorme transferência de trabalho das empresas para os usuários de plataformas digitais, transformados em uma multidão indeterminada de trabalhadores. Hoje o *crowdsourcing* atravessa de ponta a ponta o mundo do trabalho, abarcando diferentes ocupações, qualificações, níveis de remuneração. Não se restringe às tarefas de baixa qualificação, como as executadas pelos trabalhadores da Amazon Mechanical Turk ou os motoristas da Uber: transnacionais hoje contam com milhares de cientistas uberizados; plataformas do setor educacional oferecem os serviços de milhares de professores *online* (Gomes, 2019), entre outros. A plataforma Innocentive, por exemplo, liga cientistas uberizados à NASA e a corporações como Procter & Gamble e Johnson's & Johnson's, que estendem seus departamentos de pesquisa e desenvolvimento aos laboratórios improvisados dos usuários-pesquisadores. As empresas lançam seus “desafios” no site, os usuários encarregam-se de solucioná-los – estabelecendo eles próprios meios e estratégias para tanto, arcando com os custos e com o risco. As soluções propostas pelos usuários são selecionadas pela empresa e podem ser patenteadas por ela; a contrapartida para o usuário selecionado são as premiações em dinheiro.

No início dos anos 2000, a NASA criou o projeto Clickworkers e com ele descobriu que não precisava ter trabalhadores contratados para identificar elementos tais como crateras nas fotos de Marte: após testar a multidão de navegadores engajados, comprovou que essa era tão eficiente (e muito mais rápida) no cumprimento da tarefa quanto o contingente de geólogos contratados, realizando-a gratuitamente como forma de “colaboração para o futuro”. Como definir o trabalho dos usuários? Lazer? Trabalho não pago? O *crowdsourcing* está relacionado com uma informalização do trabalho que literalmente passa a significar uma perda de formas do trabalho. Somos então desafiados a uma nova compreensão sobre o trabalho informal. A forma trabalho pode ser mais ou menos reconhecível, levando-nos para o imbricamento entre consumo e trabalho, para as indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, para a imbricação entre trabalho e lazer, ou ainda para uma perda progressiva de formas do trabalho, especialmente no que se refere à ordem prescrita do trabalho (Dejours, 1999).

A base do *crowdsourcing*, portanto, é a multidão de trabalhadores disponíveis e engajados, que não são contratados ou pré-selecionados. Aderem às atividades disponíveis, arcam com os riscos e custos, dedicam seu tempo de trabalho a tarefas pelas quais podem ou não ser remunerados, em atividades que podem ou não ser reconhecidas como trabalho.

Para compreender como a forma de controle do *crowdsourcing* opera é preciso ainda mirar na participação de uma terceira parte, para qual também é terceirizada uma parcela do gerenciamento do trabalho. Trata-se da multidão de consumidores vigilantes.

A empresa determina o formato das avaliações sobre o trabalhador e como essas serão utilizadas no controle, produtividade e gerenciamento do trabalho. Entretanto, não é ela que executará essa tarefa de supervisão: terceiriza-a gratuitamente para o consumidor-usuário. Estabelece-se informalmente um padrão de qualidade que é definido por meio da cooperação dessa multidão de usuários dispostos – e também por vezes obrigados (para que possam continuar utilizando o serviço) – a definir o que é afinal o trabalho de qualidade. Há uma simbiose entre o trabalho uberizado, a empresa fetichizada como marca e o consumo que se realiza como supervisão do trabalho. Trabalhadores e consumidores proporcionam o fortalecimento e conseqüentemente a própria valorização da marca, o que é também o forjamento da confiança. Trabalho e consumo promovem e estabelecem em ato os padrões de qualidade, ao mesmo tempo que divulgam e fortalecem a marca. As certificações do trabalho podem já não se fazer pela mediação do papel regulatório do Estado, mas pelo exercício vigilante da multidão de usuários-consumidores conectados.

A avaliação pelos consumidores, determinada e administrada pela empresa, será utilizada simultaneamente como meio fundamental de vigilância e estímulo à produtividade do trabalhador. O ranqueamento que dela resulta dá visibilidade ao mesmo tempo que estimula a concorrência entre os trabalhadores. Para o trabalhador, o ranqueamento e a avaliação positiva não se restringem apenas a um reconhecimento de seu trabalho – aspecto central para a subjetividade do trabalhador (Dejours, 1999); são também fonte fundamental para os critérios de distribuição e remuneração do trabalho.

O trabalho amador e a generalização das características tipicamente femininas do trabalho

Crowdsourcing e uberização concretizam uma crescente adesão a um trabalho que vai perdendo as formas socialmente reguladas e estabelecidas que lhe conferem a concretude de ser trabalho. A categoria de trabalho amador (Dujarier, 2009; Abílio, 2014, 2017) refere-se a um trabalho que é trabalho, mas que não confere identidade profissional, que não tem alguns dos elementos socialmente estabelecidos que envolvem as regulações do Estado e estruturam a identidade do trabalhador enquanto tal. O taxista e o motorista da Uber realizam o mesmo trabalho, mas o taxista é um motorista profissional e o da Uber, um

trabalhador amador. Quanto aos motofretistas, estamos acompanhando a mutação de sua identidade profissional com a uberização de seu trabalho. Como bem resume um motofretista no filme *Gig – uberização do trabalho*: “*Estão transformando nossa profissão em um bico*”.

O trabalho amador apresenta-se como o provisório, mesmo que seja permanente. Remete a uma perda de mediações publicamente estabelecidas que conferem a identidade profissional, uma perda de regulações estatais. Traz consigo uma maleabilidade que possibilita sua capilaridade com diferentes modos de vida e trajetórias ocupacionais. Essa maleabilidade também se traduz na ausência de medidas e limites com relação ao tempo de trabalho, às condições de trabalho, à saúde e segurança do trabalhador. Significa ainda uma nebulosidade quanto à remuneração do trabalho, no qual, por sua perda de formas, se confundem ganhos, investimentos e custos.

Essa perda de formas do trabalho confere uma maleabilidade, uma flexibilidade, uma potencialidade de adaptação a outros trabalhos e outras esferas da vida. A indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a fusão entre esfera profissional e esfera privada e a impossibilidade de mediações publicamente instituídas na regulação do trabalho, a indefinição quanto ao que é e o que não é trabalho são alguns dos elementos que costumam a vida cotidiana das mulheres e as chamadas ocupações tipicamente femininas. No mais precário trabalho da costureira em domicílio, da empregada doméstica, da revendedora, da dona de casa podemos encontrar elementos que hoje estão no cerne da flexibilização do trabalho.⁶ Com as revendedoras já podíamos observar como um trabalho que não tem a forma profissional do trabalho, que se apresenta entre o lazer, a sociabilidade entre mulheres, um meio para o consumo, adquire o caráter de trabalho amador. Essa ausência de formas está se espraiando para diversas ocupações, em um processo de informalização que traz consigo novos meios de precarização do trabalho.

Vale destacar que, para a grande maioria da classe trabalhadora brasileira, o autogerenciamento de uma sobrevivência onde muito pouco está garantido, de uma provisoriedade permanente, é elemento estruturante de um modo de vida que precede políticas neoliberais e flexibilização do trabalho dos últimos quarenta anos (o que não quer dizer que esse autogerenciamento também não tenha se atualizado em novas formas e lógicas). Entretanto, a grande novidade é que esse modo de vida passa a ser subsumido de forma controlada, racionalizada e monopolizada. A figura dos ciclistas negros e periféricos carregando nas costas os baús das empresas-aplicativo de entrega deixa evidente que um modo de vida sempre precário, arriscado, desprotegido, explorado está agora organizadamente subsumido e controlado por algumas empresas que se tornam gigantes do mercado.

Ainda, a compreensão da uberização como uma tendência refere-se ao potencial de generalização que ela traz. Aqui a noção de generalização expressa que características permanentemente associadas ao atraso, às margens, ao traba-

lho improdutivo, ao subdesenvolvimento agora ganham visibilidade na medida em que se normalizam e podem espriar-se para além do viver de trabalhadores e trabalhadoras periféricos.

Notas

- 1 O título deste artigo reproduz o da palestra apresentada em dezembro de 2019 junto ao Instituto de Estudos Avançados, como parte das atividades do grupo de estudos “Impactos das Novas Morfologias do trabalho sobre a vida dos trabalhadores”, sediado no IEA e coordenado pelo Prof. Dr. René Mendes. O grupo tem como objetivo debruçar-se sobre as novas morfologias do trabalho, visando contribuir com instrumentos para a crítica e formas de resistência.
- 2 A pesquisa sobre as revendedoras foi sediada no Programa de Doutorado em Ciências Sociais, IFCH-Unicamp, entre 2007 e 2011, com financiamento do CNPq. Com base no estudo de trajetórias de vida, foram realizadas 25 entrevistas em profundidade com revendedoras de diferentes perfis socioeconômicos, em São Paulo. Foram feitas também entrevistas abertas com funcionários e ex-funcionários da empresa, acompanhamento das reuniões promovidas por ela com as revendedoras, visita à fábrica, além de visita à empresa e entrevista com uma consultora em Paris e com uma revendedora em Londres. A pesquisa resultou no livro *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos* (Abílio, 2014). A pesquisa com os motoboys tem três fases. A primeira foi sediada na Faculdade de Economia da USP, como parte de pesquisa de pós-doutorado financiada pela Fapesp entre 2012 e 2015. Nessa apliquei 50 questionários semiestruturados com motofretistas, realizei entrevistas em profundidade baseadas no estudo de trajetória de vida com cinco destes trabalhadores em São Paulo, além de entrevista aberta com fundadores da empresa Loggi. Em 2018 realizei duas entrevistas em profundidade com motofretistas, uma em São Paulo e outra em Campinas. Essas integram a atual pesquisa de pós-doutorado sediada no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) – Unicamp, financiada pela Capes; contei também com auxílio da Fundação Perseu Abramo como parte da pesquisa nacional sobre trabalho informal no Brasil por mim coordenada entre 2018 e 2019.
- 3 Para uma abordagem teórica marxista sobre a subsunção do trabalho no toyotismo ver Paulani (2001). Para uma perspectiva que merece muita atenção nas análises da “passagem” do fordismo para o toyotismo, ver Dejours (1999): baseado em anos de investigação com trabalhadores em fábricas, hospitais, entre outros, o autor evidencia que a racionalidade taylorista também conta ativamente com a participação e o conhecimento do trabalhador. Trata-se da distância entre a organização prescrita e a organização real do trabalho, a qual conta permanentemente com o saber e o engajamento do trabalhador. Entretanto, as novas formas de gestão incorporam na própria organização prescrita a utilização do saber e do conhecimento dos trabalhadores “colaboradores”. Esse é um debate que se desdobra em vários outros da subsunção do trabalho e atravessa a própria compreensão sobre a relação entre capital e trabalho na contemporaneidade.
- 4 Recentemente, a empresa apresentou este ano o plano ambicioso de realizar qualquer entrega em qualquer local do país em um dia (Uol, 2019). Como descreve outra reportagem, a “estratégia de expansão agressiva da empresa” inclui “explorar desde o transporte a pé até entregas feitas por barcos”. Loggi fazer entrega em qualquer lugar (Revista *Época e Negócios*, 2019).

5 O nome do entrevistado foi trocado para preservação de sua identidade.

6 Ver Abílio (2018) e também as seções “O flex é feminino” e “O sistema de vendas diretas e a exploração do trabalho tipicamente feminino” em Abílio (2014).

Referências

ABÍLIO, L. *Sem maquiagem*: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014

_____. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, *Site Passapalavra/ Blog da Boitempo*, 2017.

_____. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem Esquerda*, São Paulo, n.31, p.54-61, 2018.

_____. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas*, v.18, n.3, 2019.

ALIANÇA BIKE. *Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo: Aliança Bike, 2019.

ANTUNES, R. *O Privilégio da Servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BERNARDO, J. *Democracia totalitária*: Teoria e prática da empresa soberana. São Paulo: Cortez, 2004.

CASTRO, V. As ilusões da uberização: entre as promessas da empresa e a experiência de motoristas Uber. Campinas, 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2019.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva, n.71, 2016.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DUJARIER, M. *Le travail du consommateur*. Paris: La Découverte, 2009.

ESTADÃO. Apps como Uber e Ifood se tornam o “maior empregador do Brasil”. *O Estado de S. Paulo*. São Paulo, 28.4.2019.

GIG – *A uberização do trabalho*. Dir. Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção Reporter Brasil. Brasil, 2019.

GOMES, J. *Uberização da educação*: como a uberização avança sobre o trabalho docente na realidade brasileira. Texto de monografia. IE/Unicamp, 2019.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a datificação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Eptic.*, v.22, n.1, p.106-22, jan./abr. 2020.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna*: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HOWE, J. *Crowdsourcing*: How the power of the crowd is driving the future of business. New York: Random House, 2008.

HUWS, U. et al. *Work in the European Gig Economy*. Buxelas: FEPS-Foundation for European Progressive Studies, 2018.

- KALIL, R. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. São Paulo, 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.
- LAVAL, C.; DARDOT, P. *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- MACHADO, L. Por corrida motorista uber acampa 12 horas perto do aeroporto. *Folha de S.Paulo*, Caderno cotidiano, fevereiro de 2017.
- _____. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. *BBC News Brasil*. 22.5.2019.
- MODA, F. *Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber*. Texto de qualificação. Guarulhos, 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, 2019.
- OLIVEIRA, F. Passagem na neblina. In: STEDILE, J.; GENOÍNO, J. (Org.) *Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.
- PAULANI, L. O papel da força viva de trabalho no processo capitalista de prod. Uma análise dos dilemas contemporâneos. *Estudos Econômicos*, v.31, n.4, p.695-721, 2001.
- REVEL, J. *Jogos de escalas: A experiência da microanálise*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.
- REVISTA ÉPOCA E NEGÓCIOS. Loggi, o mais novo unicórnio brasileiro quer ter frota de aviões para fazer entregas. Junho de 2019.
- SCHOLZ, T. (Org.) *Digital labor: The internet as playground and factory*. London: Routledge, 2013.
- SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.
- SRNICEK, N. *Platform Capitalism*. London: Polity, 2016.
- UOL. Loggi agora unicórnio quer fazer entregas de um dia no Brasil. São Paulo, 5.6.2019.
- VAN DOORN, N. Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, v.20, n.6, p.898-914, 2017.
- ZUBOFF, S. Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, F. et al. (Org.) *Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- _____. *The Age of Surveillance Capitalism*. London: Profile Books, 2019.

RESUMO – A uberização do trabalho é analisada por meio de duas teses: 1) trata-se de uma tendência global em curso de consolidação do trabalhador em um autogerente subordinado disponível, desprovido de garantias e direitos, definido como trabalhador *just-in-time*; 2) as empresas se apresentam enquanto mediadoras, quando, em realidade, operam novas formas de subordinação e controle do trabalho; trata-se do *gerenciamento algorítmico do trabalho*. A discussão baseia-se em resultados de pesquisa empírica com revendedoras de cosméticos e motofretistas, além de dados secundários sobre motoris-

tas de Uber e os chamados *bike boys*. Compreendendo-se a uberização como um novo tipo de informalização, é discutido como esta envolve uma generalização de características tipicamente femininas e periféricas do trabalho, conferindo uma nova visibilidade a elementos que estruturam o viver de trabalhadores e trabalhadoras da periferia.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização, Gerenciamento algorítmico do trabalho, Informalização do trabalho, Trabalho amador, Motoboys.

ABSTRACT – The uberization of work is analyzed from two main viewpoints: 1) It can be understood as an ongoing global trend, that consolidates workers as disposable, subordinated self-managers, defined here as just-in-time workers; 2) Companies present themselves as mediators, when, in reality, they are establishing new forms of subordination and labor control, defined here as algorithmic management of work. The discussion is based on the results of empirical research with cosmetics resellers and motorcycle couriers, in addition to secondary data on Uber drivers and so-called bike boys. Uberization is analyzed as a new type of gig work and as a generalization of typically feminine and peripheral features of work, giving a new visibility to elements that frame the everyday lives of workers in the outskirts of big cities.

KEYWORDS: Uberization, Algorithmic management of work, Gig work, Amateur work, Motorcycle couriers.

Ludmila Costhek Abílio é doutora em Ciências Sociais pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH-Unicamp) e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit-Unicamp).

@ – l.c.abilio@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0002-2332-8493>

Recebido em 17.2.2020 e aceito em 10.3.2020.

¹Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, Brasil.