

XVIII Encontro Nacional da ABET

Tema: Futuros do Trabalho: reconstruindo caminhos para a proteção social no Brasil

5 a 9/9 de 2023, UnB

GT 16: Uberização, Trabalho digital, Novas Formas de Controle e Resistência

Uberização do trabalho: informalidade estrutural e gerência algorítmica no mercado de trabalho periférico brasileiro

Daniel Guzzo Moratti¹

Otavio Luis Barbosa²

¹ Mestrando em Política Social pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) e Graduado em Ciências Econômicas, ambos pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Bolsista pela Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (Fapes). Contato: danielgmoratti@outlook.com.

² Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Contato: otaviolu59@gmail.com.

Resumo

O mercado de trabalho brasileiro apresenta características estruturais permanentes diante de sua formação histórica complexa, como trabalhos precários, baixas remunerações e uma crescente informalidade, diante de políticas econômicas de flexibilização da acumulação capitalista implementadas na década de 1990. Diante da era digital e com as mudanças tecnológicas, o fenômeno da uberização ganha espaço e consolidação em um cenário onde a informalidade sempre foi a regra, bem como a ausência de proteção trabalhista e social. O funcionamento de empresas-aplicativos traz novas formas de controle sobre o trabalho por meio de algoritmos, pensados e formatados para reduzir os custos da força de trabalho e aumentar a organização de trabalhadores dispersos por todo o Brasil. Nesse sentido, a falta de um sistema de proteção social brasileiro torna ainda mais difícil para os trabalhadores uberizados gerenciarem sua sobrevivência. Assim, o objetivo deste artigo é discutir a maneira como a plataformização e a gerência algorítmica do trabalho se inserem no processo de informalidade e contribuem para o aumento da fragilidade da classe trabalhadora, em país periférico e desenvolvido, como o Brasil.

Palavras-chave: Uberização. Informalidade. Gerência algorítmica. Autogerência. Plataformização.

Introdução

O mercado de trabalho brasileiro é marcado por características estruturais ao longo de sua formação que persistem atualmente. Destacam-se os postos de trabalhos precários; a redução dos rendimentos; o desemprego; a heterogeneidade das relações, o engrossamento e a persistência da informalidade. Essa informalidade ganha corpo com o avanço de medidas flexíveis da acumulação capitalista nas últimas décadas, sobretudo com as políticas liberalizantes na década de 1990 (BATISTA, 2009), a fim de se elevar as taxas de lucro, a produtividade do trabalho e maior controle sobre o trabalho, isto é, a gestão sobre a força de trabalho.

De acordo com Antunes (2020, p. 75), as formas inovadoras de exploração aumentada do trabalho, as diversas variações de flexibilização e informalização da força de trabalho, juntamente com um progresso tecnológico relativo, são características diferenciadoras do capitalismo brasileiro atual. A informalidade, nesse sentido, surge quando há ruptura dos laços formais de contratação e regulação da força de trabalho, e, embora não seja sinônimo direto de precariedade, frequentemente apresenta formas desprovidas de direitos semelhantes à precarização. Assim, a informalização dessas atividades é um dos principais mecanismos usados pela engenharia do capital para intensificar os ritmos e movimentos do trabalho e ampliar seu processo de valorização, desencadeando um elemento propulsor da precarização estrutural.

Devido às contínuas mudanças tecnológicas e a digitalização nas últimas décadas e com as alterações da reestruturação produtiva do capitalismo no último quarto do século passado, novas dinâmicas e interações sociais foram geradas. O fenômeno da era digital³ trouxe consigo a *plataformização*, que pode ser entendida como um processo em que as plataformas digitais se tornam a principal forma de organização e gestão de diversas atividades econômicas e sociais, sobretudo do trabalho. Mais especificamente, diz respeito a empresas que gerenciam infraestruturas digitais, que são alimentadas e ordenadas por dados e algoritmos (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; JURNO, 2021), as quais são usadas para gerir a força de trabalho e organizar a distribuição dos trabalhos.

³ “Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, 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. Em pleno século XXI” (ANTUNES, 2020, p. 32).

Essas empresas que se apresentam como plataformas podem ser encontradas em diversos setores, como: o de transporte (*Uber* e *BlaBlaCar*), de hospedagem (*Airbnb* e *Booking*), de serviços financeiros (*PayPal*) e, até mesmo, na saúde. Elas ainda têm o potencial de transformar de forma significativa a maneira como esses setores funcionam, introduzindo novos modelos de negócios e mudando as relações entre consumidores e prestadores de serviços. Essas novas relações vão gerando uma nova forma de organização do mercado no capitalismo contemporâneo, produzindo profundas mudanças no mercado de trabalho (GROHMANN, 2021; JURNO, 2021; SLEE, 2019).

As plataformas funcionam como intermediárias entre os usuários e os prestadores de serviços, fornecendo uma infraestrutura tecnológica que permite a eles se conectarem e realizarem transações de forma mais eficiente (SLEE, 2019). Elas também coletam uma grande quantidade de dados sobre seus usuários, o que permite o fornecimento de serviços e conteúdos específicos para cada indivíduo, criando um mercado paralelo de produção e manuseio de dados para aprimorar esses serviços, bem como a atuação algorítmica do controle sobre o processo de trabalho e a tudo que com ele se relaciona.

Para tanto, o presente estudo tem como objetivo discutir os efeitos da plataformização e a gerência algorítmica sobre o processo da uberização e a sua inserção no processo de informalidade, frente a um país de caráter periférico e subdesenvolvido. A primeira seção discute as precariedades estruturais do mercado de trabalho brasileiro, destacando a informalidade em meio às recentes transformações. Já a segunda seção discute a uberização do trabalho enquanto uma nova forma de gestão da força de trabalho. Em seguida, a terceira seção apresenta o papel dos algoritmos das plataformas digitais nessa gestão e organização do labor, tendo relação com a informalidade, concluindo com as considerações finais do artigo.

1. A informalidade estrutural no mercado de trabalho brasileiro

Devido à sua formação socioeconômica e posição no sistema capitalista, o Brasil enfrenta as transformações econômicas e sociais de forma distinta em relação aos países centrais. Com o avanço do neoliberalismo nas políticas econômicas na década de 1990 — como a privatização de empresas estatais, a abertura comercial e financeira e a desregulamentação dos mercados internos —, o país enfrenta novos problemas que intensificam as tensões históricas de sua complexa formação. Esse cenário leva à reprodução de mazelas históricas, com grandes efeitos sobre o mercado de trabalho, contribuindo para a existência de desigualdades, baixa qualidade dos empregos e baixos níveis de renda (BATISTA, 2009).

Nesse sentido, a introdução e o avanço de novas formas de gestão do trabalho se deparam com formas laborais precárias e outras com algum resguardo institucional, informal e formal, sendo essa uma das expressões do subdesenvolvimento do capitalismo brasileiro. Alguns estudos, como o de Barbosa (2008), discutem como o processo de formação do mercado de trabalho no Brasil ocorre de forma excludente e desigual no país, tanto em níveis geográficos quanto das próprias relações trabalhistas. Cardoso (2019) mostra que a diferenciação das relações laborais se constitui na esteira da construção do aparato trabalhista e da estruturação desse mercado no Brasil.

Ainda nesse aspecto, para Oliveira (2015), essa estruturação ocorre de forma distorcida em razão do subdesenvolvimento, permitindo a manutenção de problemas, como o elevado desemprego estrutural, informalidade, baixos salários, concentração de renda e elevada rotatividade da força de trabalho. Esse processo decorre mesmo com o avanço da industrialização ao longo do século XX e a mudança estrutural das ocupações, com destaque para o crescimento do trabalho na indústria e o engrossamento das camadas urbanas.

Como reflexo desse mundo globalizado e com destaque sobre a flexibilização, novas formas de organização da força de trabalho são implementadas com o intuito de reduzir custos e manter o país competitivo no mercado internacional (KREIN, 2013). Essas novas maneiras de gerir o trabalho podem ser explicadas a partir do que Cacciamali (2016, p. 163) identificou enquanto um *processo de informalidade*. A autora reconhece que, a partir dos anos 1990, o setor informal se tornou uma parte integrante dos processos de mudanças estruturais. Isso implica na redefinição das relações de trabalho e produção, assim como na inserção dos trabalhadores no mercado⁴. Além disso, ela destaca a importância de compreender como o setor informal se conecta com as instituições sociais.

É importante ressaltar que a flexibilização, como observa Krein (2013), não é uma novidade nas ocupações brasileiras. Observa-se, entretanto, uma tendência de buscar a institucionalização de medidas que proporcionem às empresas certa graus de liberdade informalizar, por meio da reconfiguração das relações formais de organização e gestão do trabalho, as relações formais de trabalho. (CACCIAMALI, 2016). Dessa forma, tal configuração ampliava o leque de possibilidades para uma deterioração dos postos de trabalho (KREIN, 2013).

Durante os anos 2003-2014, houve um avanço significativo no processo de formalização do mercado de trabalho no Brasil, acompanhado por ganhos reais do salário mínimo e queda do desemprego (KREIN ET AL., 2018). Entretanto, “não foram capazes [...] de eliminar as condições

⁴ Para garantir a inclusão de diversas identidades de gênero, optamos por utilizar o termo 'trabalhadores', indicando que esta forma abrange todas as identidades de gênero e não se restringe apenas aos trabalhadores do gênero masculino.

de vulnerabilidade presentes nos níveis de informalidade, terceirização e precarização da força de trabalho [...]” (ANTUNES, 2020, p. 126). Além disso, foram utilizadas práticas como a pejotização e a criação dos Microempreendedores Individuais (MEI) para mascarar a relação de emprego, o que demonstra a persistência das condições precárias de trabalho e um dos desdobramentos do processo de informalidade exposto por Cacciamali (2016).

A coexistência dessas características no mercado laboral pode ser explicada pela falta de mudanças estruturais significativas nas relações de trabalho ao longo dos governos petistas, que não foram capazes de alterar as características estruturais dos empregos nem promover um alargamento significativo da proteção social, conforme apontam Colombi e Krein (2020). Como resultado, as tendências de flexibilização continuaram presentes, levando a uma maior heterogeneidade no mercado de trabalho com a existência de múltiplos regimes precários de relações trabalhistas (KREIN ET AL., 2018).

De acordo com Colombi e Krein (2020), o aumento da flexibilização nesse período, com destaque para a terceirização e o estímulo ao empreendedorismo, indica que a relação de emprego formal nem sempre oferece estabilidade e remuneração adequada. Empresas usam essa flexibilidade para gerenciar a força de trabalho de acordo com suas necessidades e a um custo menor, aumentando a insegurança para o trabalhador. Assim, o crescimento do emprego em setores historicamente precários, como aqueles que estão localizados no comércio e nos serviços, mostra que a formalização não elimina a precariedade.

Esse período de crescimento e formalização do mercado de trabalho brasileiro foi interrompido com a crise econômica, nos anos 2015 e 2016⁵. Diante da dificuldade para encontrar uma nova ocupação em um cenário de recessão econômica, que potencializa a proliferação de empregos menos seguros e com baixa remuneração, muitos trabalhadores encontraram fora da institucionalidade e da proteção social formas de garantir sua sobrevivência. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-Contínua/IBGE), em 2019, o número de trabalhadores informais superou o de formais pela primeira vez na série histórica, iniciada em 2012. Como vem sendo construído, entende-se que “a informalidade, historicamente associada ao trabalho e desenvolvimento tipicamente periféricos, hoje se firma como regra” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 32).

⁵ Nesse momento, a atividade econômica retraiu em 3,5 e 3,3%, respectivamente, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o que intensificou a posição dramática de milhares de trabalhadores com elevação do nível de desemprego e outros indicadores de precarização, como a subutilização da força de trabalho e a informalidade.

Nesse momento de crise e avanço da informalidade, consolida-se o fenômeno da uberização do trabalho, acirrando-se o cenário de vulnerabilidade do trabalhador com a precarização. Conforme explica Abílio (2020), trata-se de uma nova forma de gestão da força de trabalho, que tem no trabalhador informal a apresentação de um sujeito autogerenciado e que arca com os próprios riscos e custos da ocupação. Liderada por plataformas digitais, a uberização avança no mercado de trabalho, sobretudo entre os ocupados informalmente, reforçando a condição de vulnerabilidade e mascarando as formas predatórias do capital.

Essa realidade de fragilidade e avanço de ocupações ainda mais precárias coincide com o início das operações da empresa brasileira *iFood* - iniciada como *startup* - e com a chegada da *Uber*. Essa vulnerabilidade antecede e está para além do crescimento e consolidação dos postos de trabalho a partir das plataformas digitais de serviços, que intermedia clientes e prestadores de serviços. Ademais, tem-se a difusão e a aceitação de um discurso de empreendedorismo, característico da difusão do neoliberalismo, que mascara precariedades e as transferências de riscos e custos para o trabalhador⁶. É dessa temática que trataremos nas próximas duas seções.

2. A dinâmica da uberização no Brasil

Um dos movimentos para a explicação do processo conhecido em parte da literatura especializada, sobre a uberização do trabalho, contrapõe a ideia de *gig economy* (“economia dos bicos”) dos países centrais para os países periféricos. Essa perspectiva incorre em algumas imprecisões teóricas e de uma realidade que o conceito não consegue abarcar; ou seja, não explica como de fato o fenômeno social da uberização aparece no contexto brasileiro.

A uberização, sob o aspecto da digitalização e dos avanços das plataformas e o domínio dos algoritmos, fortalece um movimento em curso que já existia no mundo do trabalho. Ela aparece como uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho, ganhando destaque como fenômeno social visível com a entrada da empresa *Uber* no mercado (ABÍLIO, 2020). No entanto, é crucial destacar que o termo uberização não se limita a essa empresa nem começa com ela, mas, sim, a processos que resultam em formas contemporâneas de exploração da força de trabalho.

De acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 28), pensar as plataformas digitais como um meio poderoso pelo qual as relações laborais estão sendo reestruturadas é essencial para compreender as mudanças significativas que vêm ocorrendo. No entanto, é importante tomar cuidado

⁶ Ver Barbosa e Moratti (2021).

para não “[...] incorrer em um determinismo tecnológico que mistifique os processos sociais que envolvem décadas de flexibilização e transformação no trabalho, e que se materializam nas plataformas digitais, embora de forma obscura”.

Nesse processo, a uberização aparece como uma forma de dar visibilidade a questões históricas do mercado de trabalho, como o processo de informalização, que podem passar despercebidas ao longo do tempo. Contudo, elas existem e determinam a manutenção, ainda que sob novas formas, das relações de trabalho precárias e frágeis diante de uma formação periférica do capitalismo (ABÍLIO, 2020; BARBOSA, 2008; CARDOSO, 2019). Dessa forma, isso implica entender a uberização como um elemento que extrapola o entendimento da tecnologia e que, na sua essência, trata-se de movimentos dos capitais para garantir a rentabilidade, ao mesmo tempo em que o neoliberalismo avança sobre o tecido social.

A uberização, enquanto um fenômeno que mescla fenômenos velhos e novos do mercado de trabalho brasileiro, prossegue disseminando o individualismo e mascarando relações destruidoras do capital sobre as relações laborais. Isso porque, segundo Abílio (2020), ela naturaliza modos de subjetivação contemporâneos que remontam a ideia de uma empresa (DARDOT; LAVAL, 2016), que demanda conhecimentos sobre sua produtividade, responsabilização pela gestão dos custos, danos e da própria sobrevivência. Isso encobre elementos de exploração e oferece ao trabalhador o autogerenciamento, fazendo com que o empreendedorismo pareça uma validação das condições precárias em que se encontra e oferecendo um controle ilusório sobre o seu processo de trabalho.

Nesse contexto, a uberização reforça a heterogeneidade laboral estrutural e desigualdade no Brasil país, na medida em que o número de trabalhadores fora da institucionalidade cresce e, inclusive, fragiliza quem está dentro. Além disso, ela pode tornar mais difícil a oferta de ocupações estáveis e com proteção social. Isso ocorre porque muitas plataformas digitais operam em uma zona cinzenta da legislação laboral, o que lhes permite evitar o pagamento de benefícios sociais e trabalhistas, como férias remuneradas, seguro saúde e contribuições previdenciárias. Tudo isso reforça um espaço onde os empregos se tornam cada vez mais competitivos, mesmo aqueles fora dos meandros da lei, pois eles são a alternativa para garantir a sobrevivência.

Abílio (2020) chama atenção para o fato de que a transferência de responsabilidades, do gerenciamento da atividade laboral, desloca-se para o trabalhador, que internaliza financeira e psicologicamente os custos operacionais. Dessa forma, observa-se um movimento de fortalecimento da fragilização das ocupações, ao passo que a exclusão da proteção social, dentre outras garantias constitucionais, nos meandros das leis trabalhistas, dá espaço à inexistência da assistência social, garantindo-as por meio da lógica de mercado. Logo, a uberização opera nesse campo da dispersão do

trabalho, do autogerenciamento mascarado de liberdade e do benefício da consolidação da flexibilização das relações trabalhistas.

Além disso, a ausência de uma rede de proteção social, singular ao caso brasileiro, aprofunda ainda mais a gerência da sobrevivência dos trabalhadores uberizados, principalmente onde foi normalizado a falta de uma identidade profissional a muitos trabalhadores e trabalhadoras. Essa gestão da força de trabalho, conforme Abílio (2021a), é observada a partir de uma *polivalência precária*. A autora entende que essa perspectiva de estar à espera da demanda por trabalho não é nova no capitalismo brasileiro, onde a *viração* sempre foi a regra.

Portanto, o fenômeno social da uberização coloca em evidência o avanço da precarização do trabalho contribuindo para um cenário de perpetuação da informalidade e, de acordo com Amorim, Abílio e Grohmann (2021), servindo como um laboratório no Brasil. Em meio a atual crise, cria-se um segmento laboral que atua em empregos precários e sem proteção social ou trabalhista adequada, respondendo a organizações dispersas de plataformas digitais e algoritmos. A próxima seção abordará o papel dos algoritmos na gestão do trabalho precarizado.

3. O gerenciamento algorítmico na gestão da força de trabalho

No Brasil, na última década, o espalhamento da uberização impulsionou a utilização de plataformas digitais e algoritmos na gestão da força de trabalho, o que evoca mudanças nas relações laborais. Essas plataformas, como afirma Abílio (2021a), são capazes de organizar trabalhadores dispersos em todas as localidades brasileiras, aparecendo como uma “organização na dispersão” (HARVEY, 1992). Isso quer dizer que, para um país com vasta dimensão geográfica, através de apenas uma ferramenta algorítmica, que se apresenta para os trabalhadores por meio de aplicativo para *smartphones*, é capaz de organizar e controlar a força de trabalho dispersa, que se mostra de forma fragmentada e flexível.⁷

No caso de motoristas de transporte por aplicativo, o gerenciamento algorítmico busca intensificar e prolongar as jornadas de trabalho, utilizando metas e bonificações, além de atuar sobre o controle da oferta e demanda por corridas, através de regras que estão em constante mudança. Ele também cria “mecanismos de avaliação e controle da produtividade que operam constantemente, mas

⁷ “Com a flexibilização da economia, nem o capital precisa mais reunir num mesmo local os trabalhadores sob o seu comando, nem ter com eles vínculos formais, mediante emprego com proteção social” (TAVARES, 2015, p. 48)

são difíceis de mapear e definir” (ABÍLIO, 2021a, p. 583)⁸. Mais fácil se torna ainda aplicar essa modalidade de vigilância e controle a partir do momento em que esses trabalhadores não possuem acesso às regras que regem os algoritmos (GROHMANN, 2020), o que pode tornar o questionamento sobre a operação dessas métricas, por parte dos trabalhadores, uma realidade distante.

É notório que no dia a dia esses trabalhadores precisam traçar estratégias sobre a rotina e jornada de trabalho, mas isso ocorre em meio a uma intensa participação indireta das empresas por intermédio dos algoritmos (SLEE, 2019). Essas decisões são estratégias cotidianas para enfrentar toda a falta de informação existente em relação ao preço das corridas, ao destino final, à quantidade de paradas, à forma de pagamentos e até mesmo à necessidade de checar se quem solicitou a corrida é a mesma pessoa que viajará.

Além disso, para os motoristas de aplicativo, esse tipo de trabalho pode se traduzir em uma constante espera por corridas e planejamento para organizá-las. Muitas vezes, uma solicitação chega no aplicativo ainda durante uma corrida, porém, se uma nova não chega até o fim daquela, ele deverá aguardar em algum local até que o processo se repita. Não é possível prever o momento em que isso ocorrerá, e é por causa dessa incerteza que muitos motoristas operam em mais de uma empresa. A ausência de exclusividade por parte das empresas-aplicativos é uma das chaves do argumento para a negação do vínculo empregatício, já que os prestadores de serviços têm a liberdade para atuar em concorrentes (ABÍLIO, 2020).

É nesse contexto da subordinação ao capital, através de plataformas e algoritmos, que o fenômeno da uberização vem a consolidar o trabalhador *just-in-time*⁹, uma nova relação de trabalho que mistura elementos novos e velhos do contexto do mercado de trabalho brasileiro e que transfere ao trabalhador o autogerenciamento subordinado. A partir desses elementos, pode-se afirmar que, diante da estruturação dos empregos no Brasil, grande parcela da classe trabalhadora sempre desempenhou distintas atividades, quando pouco lhe foi garantido, pois, “no lugar de alguma rede de proteção socialmente construída pelo Estado, fica a gestão da sobrevivência” (ABÍLIO, 2021b, p. 69).

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

⁸ “O mesmo sistema que te oferece uma bonificação se você fizer nove corridas na chuva é o que define se a nova corrida irá ou não para você” (ABÍLIO, 2021b, p. 64).

⁹ Ser um trabalhador *just-in-time* significa estar numa relação de trabalho em que todas as garantias, regulações e definições sobre tempo de trabalho, valor da troca de trabalho, distribuição do trabalho, são eliminadas. É transferido para o trabalhador um autogerenciamento subordinado: empresas que monopolizam seus setores de atuação incorporam à gestão, de forma racionalizada, as estratégias de sobrevivência da multidão de trabalhadores subordinados; essas estratégias são então mapeadas, controladas e gerenciadas de forma centralizada (ABÍLIO, 2021b, p. 56).

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 (ABÍLIO, 2020, p. 119).

É dentro dessa dinâmica de trabalho sob demanda, supostamente decidida pelo próprio sujeito, que a informalização ganha mais força e dialoga com novas formas e meios das relações de trabalho. Tal movimento se relaciona à falta de clareza dos elementos essenciais do trabalho, e esse fenômeno, de acordo com Abílio (2021b), dá estímulos a outras categorias, isto é, para o caso da informalização de empregos formais.

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados. Não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão. Entretanto, as empresas têm sido bem-sucedidas em monopolizar setores de atuação e controlar enormes contingentes de trabalhadores. **A própria relação de subordinação se informaliza.** Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, pp. 38-39 - grifo nosso).

Nesse sentido, os autores apontam também que a informalização extrapola para além da informalidade. Eles consideram a ideia de Cacciamali (2016), de que esta tem se complexificado. De acordo com Abílio (2020; 2021a), o gerenciamento algorítmico possibilita incorporar a ausência de regras formalmente definidas como elemento central da gestão, permitindo assim uma maior informalização. Embora se apresentem legalmente como mediadoras, as empresas mantêm o poder de estabelecer as regras da distribuição do trabalho e determinar seu valor com base em estimativas feitas pelos algoritmos.

Como destacado, o Brasil parece ter sido um laboratório para a reprodução dessa informalização crescente atravessada pelo gerenciamento algorítmico, autogerenciamento subordinado e pela viração, estruturada historicamente no último século, característica de um país periférico (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). E, diante disso, misturam-se elementos modernos e antigos frente a mecanismos de controle da força de trabalho por meio de algoritmos supostamente neutros, que organizam a distribuição da força de trabalho para todos os sujeitos, bem como decidem seu preço, através de mecanismos subjetivos.

Portanto, o algoritmo aparece enquanto um mediador entre a condição de informalidade — que se manifesta na luta pela sobrevivência cotidiana — e processos gerenciais controlados por empresas internacionais e pela dinâmica atual do capital. Ele dialoga com o processo de informalidade, na medida em que facilita o avanço de formas precárias de trabalho e conecta o trabalhador informal a uma série de práticas de supervisão, condutas e governança dos dados e do ofício dominado pelas empresas-aplicativos.

Considerações finais

A uberização, fenômeno que se originou de processos históricos de flexibilização e transformação do mercado de trabalho, é uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho, impulsionada pelos avanços das plataformas e domínio dos algoritmos. No Brasil, o fenômeno evidencia problemas antigos do mercado de trabalho — como a informalidade — e determina a manutenção de relações de trabalho precárias. Ela também é responsável pelo ocultamento de relações predatórias do capital sobre as relações laborais, oferecendo aos trabalhadores o autogerenciamento e o empreendedorismo como validação de suas condições precárias.

Além disso, a uberização reforça a heterogeneidade laboral estrutural e desigualdade no Brasil, na medida em que o número de trabalhadores fora da institucionalidade cresce, fragilizando inclusive quem está dentro. A uberização pode dificultar a oferta de ocupações estáveis e com proteção social, uma vez que muitas plataformas digitais operam de modo que lhes permite evitar a construção de uma relação de trabalho, deixando de realizar o pagamento de benefícios sociais e trabalhistas.

Por fim, a uberização do trabalho é um fenômeno complexo que envolve tanto processos históricos quanto tecnológicos, e que tem como resultado a precarização das relações trabalhistas. A digitalização e o domínio dos algoritmos impulsionam o movimento em curso, tornando mais evidente as relações de exploração e oferecendo aos trabalhadores um controle ilusório sobre o seu processo de trabalho. A uberização é responsável por reforçar a heterogeneidade, ao passo que fragiliza os trabalhadores e dificulta a oferta de ocupações estáveis e com proteção social.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e Juventude Periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 579-597, 2021a.

_____. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. **Revista Margem Esquerda**, v. 36, p. 55-69, 2021b.

_____. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

_____; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. 2ª ed. Boitempo editorial, 2020.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BARBOSA, Otavio Luis; MORATTI, Daniel Guzzo. Falácias Do Trabalho Uberizado: nova forma de gestão, informalidade e autogerência subordinada. In: **Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia** – Uberlândia (MG). Universidade Federal de Uberlândia, 2021.

BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. In: BATISTA, P. N. Paulo Nogueira Batista: **Pensando o Brasil**. FUNAG, 2009.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153–174, 2016.

CARDOSO, Adalberto. Uma utopia brasileira. In: **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades/Adalberto Cardoso. – 2 ed. – Rio de Janeiro, Amazon, 2019.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN José Dari. Labor Market and Labor Relations under the PT Governments. **Latin American Perspectives**. v. 47, n. 2, p. 47-64, 2020.

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.

_____. Trabalho plataformizado e lutas de classes. **Revista Margem Esquerda São Paulo**, n. 36, 2021.

JURNO, Amanda Chevchouk. Plataformas, algoritmos e moldagem de interesses. **Revista Margem Esquerda, São Paulo**, n. 36, 2021.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho**: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo: LTr Editora LTDA, 2013.

_____; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, p. 41 - 66, 2018.

OLIVEIRA, Tiago. **Trabalho e Padrão de Desenvolvimento**: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. Campinas, SP: 2015. Tese de doutorado - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Editora Elefante, 2019.

TAVARES, Maria Augusta. O trabalho informal e sua suposta autonomia: uma modalidade flexível de exploração. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 1, n. 1, p. 39-58, 2015.