



Trabalho, Educação e Saúde

Uberización: informalidad y el trabajador *just-in-time*

Ludmila Costhek Abílio¹

La actual transformación de la Consolidación de las Leyes del trabajo (CLT) brasileña promovida por la Reforma Laboral nos coloca delante de algo que, en los análisis y en los horizontes del desarrollo brasileño, era comúnmente reconocido como excepción, pero ahora se presenta como regla: la informalidad. Como ya nos apuntaba Francisco de Oliveira (2003), en la especificidad de la explotación del trabajo y de la acumulación capitalista en la periferia, la informalidad es central, pero fue recurrentemente asociada al atraso, como lo que residía en las márgenes del desarrollo. Esa perspectiva miraba algo que nunca se constituyó plenamente: en el horizonte de la universalización de los derechos, en una integración social capitalista vía asalariado, más específicamente vía trabajo formal. Por ese prisma, por tanto, la informalidad era comprendida como excepción a ser superada.

En uno de sus primeros discursos después de la elección, el actual presidente de la República afirmó con todas las letras que el horizonte para las nueva regulación del trabajo formal sería la informalidad. En este sentido, hoy no estamos en un mundo post CLT; lo que está en juego es más complejo. Han sido establecidas nuevas regulaciones que eliminan muchos derechos y garantías históricamente conquistados, promueven y legalizan la transferencia de riesgos y costos a los trabajadores; se trata de un proceso de informalización por dentro del trabajo formal (Krein, Santos y Maracci, 2018).

Hoy, presenciamos un nuevo tipo de 'informalización' del trabajo, que podemos definir como uberización. Ella se presenta como regla y tendencia que permea el mundo del trabajo de alto a bajo. Podemos comprenderla como una nueva forma de control,

EDITORIAL

DOI: 10.1590/1981-7746-sol00314

¹Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.
l.c.abilio@gmail.com



gerenciamiento y organización (Abílio, 2020) que presiona el mundo del trabajo como realidad o futuro posible, haciendo potencialmente uberizables a todos los trabajadores y trabajadoras. Esta tendencia ahora es promovida por el propio Estado brasileño, y está en la espina dorsal de la Reforma Laboral.

La uberización no se inicia con el Uber ni está exclusivamente asociada a las plataformas digitales. Se refiere más ampliamente a la consolidación de un trabajador desprovisto de derechos y garantías que está subordinado, controlado centralizadamente y disponible para el trabajo. Su condición es la de un trabajador bajo demanda, un trabajador *just-in-time*.

Con respecto a la novedad que encierra, la uberización remite al conflicto en permanente movimiento que está en el cierre de la relación entre capital y trabajo. Se trata de la tensión entre, de un lado, la búsqueda de la utilización de la fuerza de trabajo de la forma más intensa, por mayor tiempo, por el menor valor socialmente posible y, de otro, la búsqueda del reconocimiento del trabajador como ser humano y no como pura fuerza de trabajo, lo que implica las determinaciones sociales sobre jornada de trabajo, salario, límites de la explotación del trabajo, derechos y garantías del trabajador. La figura del trabajador *just-in-time* consolida la reducción del trabajador a fuerza de trabajo. No hay más garantías ni límites sobre la duración o distribución de su jornada, ni siquiera sobre la remuneración por día de trabajo. El trabajador está a disposición, pero es usado como un factor de producción, de acuerdo con las determinaciones y los intereses de las empresas. En esta condición, se vuelve solitariamente responsable por su propia reproducción social, que dependerá del éxito de sus estrategias de sobrevivencia; estas, sin embargo, solo serán exitosas según con las determinaciones que se han hecho por medio del gerenciamiento del trabajo. Mirando hacia la Reforma Laboral, podemos reconocer el trabajo intermitente como la instauración de la condición del trabajador bajo demanda por dentro de la categoría formal. O sea, es posible ser un trabajador CLT que, a pesar de estar empleado es disponible al trabajo, ya no tiene garantía de cuánto trabaja por día o gana a fin de mes.

La uberización también se refiere a los medios técnico políticos para la consolidación del trabajador *just-in-time*, en lo que podemos definir como gerenciamiento algorítmico del trabajo. De esa forma, el proceso de informalización cuenta con medios técnicos políticos, que aparecen como neutros, pero son políticamente determinados y posibilitan el gerenciamiento racionalizado de una multitud de trabajadores en el tiempo y en el espacio. Tal racionalización se hace en la relación con la monopolización y oligopolización que las empresas-aplicación buscan. Se trata de, al mismo tiempo, informalizar el trabajo y centralizar el control.

Las estrategias cotidianas de los trabajadores se incorporan como elemento de gestión, transformadas en datos (por ejemplo, si cuando llueve el chofer va para la casa, si el *bikeboy* se dispone a poner su seguridad en mayor riesgo dando pedal de noche. La uberización está relacionada al capitalismo de vigilancia (Zuboff, 2018), que se asienta en la transformación de la vida cotidiana en datos administrados, que se extraen y se utilizan de manera oscura, sin acuerdo y en permanente movimiento. En el ámbito del trabajo, eso significa mapear la dinámica de una multitud de trabajadores y al mismo tiempo mapear la dinámica de demanda. Pero, más de que eso, la empresa no solo mapea como organiza y detiene el poder sobre las reglas del juego entre oferta y demanda: operando ellas mismas como una especie de mano invisible del mercado, detiene el poder de determinar el valor del trabajo y su variación, la distribución del trabajo en el tiempo y en el espacio; definen el tamaño del contingente de trabajadores disponibles, no despiden (pues no contratan), pero registran, retiran del registro y bloquean a los trabajadores. En esa relación de trabajo, se establece un movimiento de retroalimentación – asimétrico – en el cual decisiones y estrategias cotidianas son incorporadas como elementos de la gestión, de formas indiscernibles y que no están reguladas.

De la falacia del emprendedurismo, nos podemos deslizar para la definición de autogerenciamiento subordinado (Abílio, 2019). Lo que se observa son trabajadores que bancan riesgos y costos y se autogerencian subordinadamente. No hay una prescripción, hay una pérdida de formas – un sentido contemporáneo de la informalización – de las reglas del trabajo. Las formas de penalización, clasificación

y bonificación que van a operar en la distribución y precificación del trabajo individual y colectivo son oscuras y omnipresentes. Não hay jornada de trabajo preestablecida, ni siquiera local de trabajo, pero las decisiones de los trabajadores están enteramente subordinadas a las determinaciones que, al fin y al cabo, van a definir su tiempo de trabajo, los riesgos y costos que van a asumir, además de estrategias informales apuntando hacia la intensificación del trabajo y mayores ganancias.

El trabajador define para sí metas, que en realidad dicen sobre cuanto es necesario trabajar para sobrevivir hasta fin de mes. Queda disponible a la espera de trabajo, sometándose a los riesgos y bancando los costos que la necesidad de alcanzar esa meta impone. Se vuelve un gerente de sí mismo, que está subordinado, y ya nada más está garantizado. Ser un trabajador bajo demanda es ser un trabajador que recibe estrictamente por lo que produce. Todo el tiempo de no producción dentro de la jornada – los poros del trabajo – se transfieren al trabajador. En los detalles de la Reforma Laboral vemos también la búsqueda por igualar el tiempo de trabajo a tiempo efectivo de producción, dentro del trabajo formal. El tiempo que el trabajador usa para trasladarse de la entrada del establecimiento hasta su puesto de trabajo, el tiempo para el cambio del uniforme ya dentro del local de trabajo ahora se transfieren para él, en la medida en que no se constituye más como tiempo efectivo de producción.

La informalización como regla nos lleva a una nueva comprensión de la informalidad, de la centralidad de trabajadores históricamente invisibilizados, así como a ver qué elementos estructuralmente asociados a la periferia se están generalizando en las relaciones de trabajo. Sin embargo en medio de tantas derrotas, vimos en plena pandemia a trabajadores uberizados organizándose colectivamente y reconociéndose políticamente como multitud. Confirieron visibilidad y materialidad a las calles como espacio de conflicto entre el capital y el trabajo, demandando un freno a la explotación. El despliegue aún no está claro, pero es evidente que nuevas formas de resistencia están en formación.

Referencias

- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, Chile, v. 18, n. 3, p.1-11, nov. 2019. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674.
- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Revista de Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p.111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.
- KREIN, José D.; SANTOS, Ancelmo L.; MARACCI, Denis. (org.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- OLIVEIRA, Francisco. *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- ZUBOFF, Shoshana. Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, Fernanda *et al.* (org.). *Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo, 2018. p.17-68.