

CAPÍTULO XX. TRABAJO DIGITAL Y SU PRECARIZACIÓN EN BRASIL

Daniel Francisco Nagao Menezes¹

Profesor Universidade Presbiteriana Mackenzie (Brasil)

1. INTRODUCCIÓN

Los diferentes contextos transaccionales de la geopolítica, la globalización y financiarización de las relaciones de poder, y las profundas transformaciones tecnológicas con fuerte impacto en las relaciones laborales, son elementos constitutivos de la economía global. En este sentido, en el capitalismo contemporáneo, según Antunes (2018), nuevas formas de extraer plusvalía del trabajo, incluido el trabajo digital, forman parte de los procesos de reorganización del mundo del trabajo. Este movimiento de reestructuración no se da de manera uniforme en el mundo, ni en la dinámica interna de cada país, siendo uno de los resultados la intensificación de la informalidad.

Según la OIT (2019), el surgimiento de las plataformas de trabajo digitales es una de las principales transformaciones en el mundo del trabajo en la última década. Este nuevo modelo de empleo cambió las formas de organización del trabajo, y su estructura fue la posibilidad de brindar a los trabajadores la oportunidad de administrar y controlar su propio tiempo de trabajo. Sin embargo, los riesgos inherentes a la dedicación a este tipo de trabajo abordan factores que contradicen esta autonomía laboral, como las condiciones laborales, la baja protección social y otros beneficios, y cuáles son las verdaderas motivaciones para ingresar a este tipo de trabajo.

En Brasil, la tasa de informalidad se ha mantenido alta en el período reciente. En 2019, la tasa alcanzó el valor más expresivo de los últimos años, 41,3%. En el primer trimestre de 2020, la tasa fue de 39,9%, mientras que en el trimestre móvil marzo-abril-mayo, bajo el impacto de medidas restrictivas de aislamiento social por la pandemia Covid-19, la tasa fue de 37,6% (IBGE, 2020).

Según la ONU (2020), debido a las características de América Latina de profunda desigualdad social, débil protección social y sistemas de salud, los impactos resultantes de la pandemia Covid-19 serán aún más fuertes que en otras partes del mundo. La organización predice una reducción drástica del PIB regional, la expansión del desempleo y la informalidad, y estima un aumento significativo en el número de personas en pobreza y pobreza extrema, de 73 millones a aproximadamente 326 millones de personas. Como la región ya estaba inmersa en crisis políticas y estancamiento económico, el aumento de las desigualdades puede provocar retrocesos en el campo de los derechos humanos y las bases democráticas, provocando crisis sociales.

La dinámica reciente del mercado laboral brasileño ha destacado el tema de la informalidad como una de las principales características. Las transformaciones encaminadas a la modernización del trabajo han culminado en la profundización de la precariedad del mercado laboral, y en este contexto de expansión del trabajo informal y el subempleo que entrega por aplicaciones. Con respecto a la creación de empleos precarios como forma de reducir la fuerte tasa de desempleo, esto en sí mismo no solo

no ha fomentado la economía, sino que también ha servido para reducir los ingresos de la base de la clase trabajadora. Con el fin de contribuir, en cierta medida, al aumento de los niveles de desigualdad social, con el aumento de la concentración del ingreso.

2. INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN BRASIL: DINÁMICA RECIENTE

En Brasil, como en otros países, el tema conceptual de la informalidad es múltiple y diverso, así como la definición objetiva de la actividad económica informal (NOGUEIRA, 2016; PEREIRA E CABRAL, 2019). También según Nogueira (2016), desde la década de 1970, el sector informal ha sido escenario de debates por la trascendencia de la oferta ocupacional y las oportunidades para la generación de ingresos. Los diferentes enfoques parten, en primer lugar, de dos premisas para la caracterización del sector: la actividad económica informal y el trabajo informal.

Existen dificultades para medir el tamaño real de la informalidad en la economía brasileña, además, Nogueira (2016) apunta a la existencia de una semiformalidad, en la que las economías formales e informales se articulan y complementan. Y este proceso se intensifica en la fase actual del capitalismo, a nivel mundial. Según Filgueiras *et. al.* (2018), Kerin y Oliveira (2018), los procesos de reestructuración productiva y reorganización de las relaciones laborales marcan la fase reciente del capitalismo. Si bien el proceso se da de manera heterogénea entre países, y también dentro de cada uno, entre las características que conforman la dinámica estructural del mercado laboral, a nivel mundial, se encuentra: expansión del desempleo tecnológico, creciente precariedad de las relaciones laborales, tales como el aumento de la jornada laboral y la informalidad.

En cuanto a la dinámica reciente de la economía brasileña, Carvalho (2018) y Nassif (2018) señalan que las políticas económicas adoptadas, especialmente entre 2006 y 2010, llevaron a un fuerte crecimiento económico en el período, en contraste, las adoptadas entre 2011 y 2018 provocó la desaceleración y la crisis económica, que comenzó en 2015, agravada por la crisis política. En la primera fase descrita, el modelo de crecimiento económico estuvo vinculado al aumento del consumo de los hogares, debido a la mejora en la distribución del ingreso en el país. Para ello, el rol del Estado fue relevante en cuanto a políticas sociales e inversiones públicas en infraestructura para atraer inversiones privadas. La segunda fase estuvo marcada por la adopción de políticas fiscales expansivas, vía exenciones tributarias y tributarias, y shocks monetarios, así como amplias reformas en la legislación laboral, como forma de enfrentar la recesión económica y dinamizar la clase empresarial.

Además de las divagaciones sobre los escenarios que se vivirían, se sabe que la crisis post-2015 y la lenta recuperación de la economía brasileña en los años siguientes tuvieron profundas consecuencias para el mercado laboral, como la alta tasa de desempleo. El avance de las relaciones laborales precarias, reflejado, por un lado, por el aumento de la informalidad y la subempleo debido a la insuficiencia de horas trabajadas, y por el otro, por la creación de nuevas y más precarias formas de vínculos en el sector formal, a través de leyes que flexibilizan las relaciones laborales, como la Ley de Outsourcing (13.429/2017) y, sobre todo, la Reforma Laboral (13.467/2017), que implicó una reducción de los derechos laborales individuales y colectivos.

Braga (2012), al hablar del moderno proletariado brasileño precario, lo define como la

fracción de trabajadores con peores ingresos y más explotados del proletariado urbano y los trabajadores agrícolas, por lo que el concepto de precario incluye poblaciones flotantes, latentes y estancadas: el primero está formado por trabajadores temporeros y con funciones temporales; el segundo está formado por trabajadores que esperan una oportunidad; y el último, por trabajadores que realizan funciones deterioradas y mal remuneradas.

Paralelamente a los indicadores de seguimiento del mercado laboral brasileño, se puede decir que incluyen trabajadores informales, intermitentes, desempleados, desanimados y subempleados. Esto está en línea con las tendencias del mercado laboral brasileño en las últimas décadas, a saber: bajos salarios, alta rotación y subcontratación.

Durante la pandemia, la pérdida de ingresos ha sido más significativa para los trabajadores informales, especialmente para aquellos cuya actividad se inserta en los segmentos de comercio y servicios. Según el IBGE (2020), los sectores con menor remuneración y mayor grado de informalidad fueron los más afectados, como la alimentación y los servicios relacionados con actividades de aglomeración, como el turismo y el ocio. Según Carvalho (2020), en cuanto al impacto de la pandemia en los ingresos de los trabajadores, los colectivos más afectados fueron los de los autónomos y los trabajadores del sector privado sin contrato laboral, cuyos ingresos rondaron el 60% y el 76% de sus ingresos habituales, respectivamente.

En contextos de alto desempleo, una porción significativa de trabajadores busca empleo informal o por cuenta propia como alternativa de subsistencia, este tipo se denomina emprendimiento por necesidad. En 2018, el 37% que poseía su propio negocio lo hizo en esta modalidad, en 2019 la tasa fue aún mayor, 43% (MIRANDA, 2019). El autor también señala que en 2019 existían alrededor de 12,7 millones de emprendedores formalizados, de los cuales el 35,3% se dedicaban a ocupaciones sin un establecimiento de trabajo fijo (en un lugar fijo, fuera de la tienda y puerta a puerta, estaciones móviles o peatones), mostrando el trabajo precario en este segmento.

En esta perspectiva, es importante señalar que debido al trabajo uberizado existe una nueva forma de organización del trabajo, donde la clase trabajadora asume los riesgos y costos de la profesión. Además de contar con una plantilla adecuada, una parte importante también posee activos físicos, como medios de transporte y equipos de trabajo y seguridad, y tiempo de descanso, dada la intensa jornada laboral. Por tanto, debido al proceso de financiarización y digitalización del trabajo, la uberización informaliza el trabajo y disocia el trabajo del sujeto, haciéndolo irrelevante y desprotegido de los derechos sociales e individuales del trabajo.

3. UBERIZACIÓN DEL TRABAJO: CONSIDERACIONES SOBRE ENTREGAS POR APLICACIONES

Los cambios en el mundo del trabajo, las nuevas formas de organización del trabajo y las transformaciones productivas, sobre todo de carácter de las innovaciones tecnológicas, que provocan una fuerte expansión de las actividades de servicios por aplicaciones, han emergido como una tendencia global. Según la OIT (2019), el surgimiento de las plataformas digitales es una de las transformaciones más significativas de la última década, producto de los avances tecnológicos y vinculado al crecimiento del uso de Internet. Por el contrario, el trabajo que generan es similar a las antiguas formas de

explotación de la mano de obra, cuya herramienta digital sirve de intermediario.

Según la organización, las plataformas se dividen básicamente en dos tipos: plataformas online, o crowdwork, a través de las cuales se subcontrata el trabajo a través de convocatorias abiertas a un público disperso geográficamente. Y las aplicaciones móviles con geolocalización, a través de las cuales se realiza el trabajo en un lugar específico de circulación de cada trabajador. En este segundo tipo, a través de solicitudes, los trabajadores reciben instrucciones para la prestación del servicio, que generalmente están vinculados a los sectores de transporte de pasajeros, entrega de alimentos y otros bienes, servicios domésticos y servicios de atención. En ambos casos, son formas de trabajo que ofrecen a las empresas y clientes el acceso a una plantilla amplia y flexible.

Así, según Coelho (2019), las transformaciones impulsadas por la Revolución Digital, sirvieron para introducir este tipo de trabajo vía aplicaciones, en la economía, a través de empresas tecnológicas cuya función, establecida por ellos, es solo conectar empresas, consumidores y trabajadores, llamados “contribuyentes”. Para el autor, los elementos que componen esta nueva forma de prestación laboral, intensamente utilizada en Brasil, tienen indicios de subordinación, corroborando la relación laboral. Siendo la subordinación la principal característica que define a los trabajadores autónomos subordinados, otorgando estos derechos al conjunto de derechos y prestaciones laborales y de seguridad social.

Como señala Putti (2019), las relaciones laborales mediadas por solicitudes son actualmente el motor más poderoso para generar empleos precarios en el país. El hecho está fuertemente ligado a la profundización de la crisis económica, desde 2015, y a la destrucción sistemática de vacantes formales, así como a cambios en las relaciones de externalización de actividades económicas. Según el autor, en 2019, las empresas globales Uber, iFood y Rappi, emplearon juntas a unos 4 millones de personas en Brasil. Como la empresa Uber fue pionera, se hizo más conocida y sirvió de inspiración para otras aplicaciones. Fue nombrado como una forma de precarizar esta nueva lógica de organización del trabajo, la llamada “uberización” del trabajo.

Así, el bajo dinamismo de la economía brasileña en los últimos años, asociado a otros factores relevantes, como el proceso de desregulación de las relaciones laborales, implementado por el gobierno y con el apoyo del sector empresarial, y el deterioro del mercado laboral, ha contribuyó al crecimiento de la informalidad, así como a propiciar retrocesos en materia de derechos laborales, pérdida de protección social y mercantilización de la fuerza laboral. Además de la construcción apologetica del trabajo individualizado y precario como emprendimiento.

La Reforma Laboral de 2017 tuvo entre sus fundamentos regularizar formas de ocupaciones consideradas ilegales por la CLT, y en este conjunto emergen las relaciones laborales que establecen las aplicaciones. En un entorno laboral desregulado, las intervenciones estatales son necesarias para garantizar condiciones mínimas de trabajo y protección social. Y dada su ausencia o ineficiencia, aumentan las demandas en la Justicia del Trabajo en busca del reconocimiento de las relaciones laborales (PUTTI, 2019). Los trabajadores que prestan servicios a través de aplicaciones están expuestos al acceso a derechos y beneficios laborales como el pago de horas extras, descansos, vacaciones, pago del FGTS, además de los que integran el sistema de seguridad social,

salvo que lo hagan por su cuenta, con Respeto solo a la contribución al INSS, como MEI

La pandemia Covid-19 impuso estrictas medidas de aislamiento social, que afectó las rutinas y expuso las condiciones adversas de diversas categorías profesionales, como es el caso de los repartidores de aplicaciones. La uberización del trabajo, término utilizado para definir nuevas relaciones laborales en un contexto tecnológico y de libre convenio, muestra condiciones laborales degradantes.

Frente al discurso de que la rentabilidad de una empresa debe estar vinculada a la explotación de una masa de trabajadores cuya ocupación es similar a un tipo de esclavitud digital, es fundamental que exista una legislación social que proteja las relaciones laborales, que regule todas las formas de trabajo. En el caso de la economía digital, existen empresas que operan con maquinaria tecno-científico-informacional altamente desarrollada, en detrimento de las precarias relaciones laborales (ANTUNES, 2018).

En cuanto a la forma de ingreso a las empresas, el registro de los trabajadores se realiza en las propias plataformas, donde los interesados en brindar el servicio se registran y adhieren a un contrato de adhesión estandarizado, cuyos lineamientos eliminan las garantías laborales, restringen las responsabilidades empresariales, así como indican las leyes aplicables a la relación laboral (KALLIL, 2019).

Las plataformas digitales de trabajo conectan al prestador de servicios con las empresas y estas con los consumidores finales. Las empresas, a pesar de no estipular jornada ni lugar de trabajo, utilizan el algoritmo para favorecer a los que más trabajan y a los mejor valorados por los clientes, y castigar a los que desconectan. La remuneración está compuesta únicamente por el porcentaje del monto cobrado por el servicio y las propinas dadas por los clientes. Existe, por tanto, una estructura extremadamente perversa de sobreexplotación y comercialización de los trabajadores, cuyas jornadas de trabajo a mediados del siglo XXI son similares, en términos de duración, al período de la Revolución Industrial.

A su vez, Kalil (2019) define cuatro características principales de los trabajos bajo demanda en las aplicaciones, son: (i) baja autonomía de los trabajadores en cuanto a carga de trabajo y jornada laboral; (ii) relación directa entre dependencia y precariedad; (iii) gestión algorítmica de la plantilla; y (iv) marcada desigualdad económica entre las partes involucradas, trabajadores, consumidores y plataformas.

En cuanto a la gestión del tiempo de trabajo mediante algoritmos laborales, básicamente define el trabajo en plataformas digitales. Pero anteriormente impregnaba otras formas de trabajo, como advierte la OIT (2019). Desde la década de los 80, muchas empresas empezaron a incorporar software para optimizar el control de turnos de empleados, así como sistemas automatizados de control y retirada de mercancías de los almacenes. Sin embargo, en las plataformas de trabajo digitales, la gestión mediante algoritmos controla casi todos los aspectos del trabajo.

Para Coelho (2019), la organización del trabajo y su control a través de la programación algorítmica configuran este nuevo tipo de trabajo, cargado con la prerrogativa de que otorga al trabajador una determinada esfera de autonomía en la prestación del servicio. Como la programación algorítmica representa un conjunto metódico de instrucciones

y cálculos para gestionar decisiones, aquellos trabajadores que siguen la programación se desempeñan mejor y reciben bonificaciones, a cambio, aquellos que no responden a los comandos son castigados. De esta forma, se crea un sentimiento constante de inseguridad y la necesidad de una disponibilidad total para el servicio, como mecanismo para un control más eficiente de la fuerza de trabajo. Lo que sirve para configurar la relación de subordinación entre trabajador y empresa de aplicación.

Kalil (2019) señala que es importante no encarnar la idea del algoritmo, tomándolo como sujeto, no solo porque al representarlo como un mecanismo independiente se desconoce el entorno social y técnico en el que se inserta. Pero también porque, al hacerlo, se oculta el proceso de modulación algorítmica, realizado a través de comandos humanos. Así, la coordinación y control de la plantilla se construye a través de un conjunto de instrucciones, y el proceso de toma de decisiones se define mediante parámetros establecidos por la empresa. En este sentido, en lo que respecta a los procesos organizacionales, los algoritmos asumen roles gerenciales y los códigos modulados realizan tareas como determinar el cumplimiento de las actividades y su duración, monitorear y evaluar a los trabajadores, agilizar el proceso de trabajo, entre otras.

La rentabilidad empresarial proviene de la explotación de la clase trabajadora con bajo costo social, ya que no existen cargas laborales y de seguridad social. Como bien definen Antunes y Braga (2020), hay tecnología de punta por un lado y, por otro, el saqueo de derechos y la mercantilización del trabajo. Esta combinación de avance tecnológico y trabajo atrasado se traduce en condiciones de trabajo degradantes controladas por un algoritmo, que define la remuneración, las horas y la intensidad del trabajo.

Para el autor, la evaluación de los trabajadores a través de notas y comentarios de los clientes es otra estrategia de control de la fuerza laboral, que sirve para gestionar y verificar el cumplimiento de la actividad de forma múltiple y descentralizada. De tal forma que el billete tiene poder sobre la forma de prestación del servicio, pudiendo sacar o bloquear al trabajador de la plataforma.

Kallil (2019) reitera la idea al afirmar que el sistema de evaluación juega un papel central en el control de la fuerza laboral. Para ello, además de las opiniones de los clientes, el sistema también considera relevante el cumplimiento de las políticas de la empresa y la rapidez de aceptación para realizar una nueva tarea. Según sirva como un instrumento de control restringido para las empresas, la falta de transparencia imposibilita que los trabajadores conozcan con claridad los criterios de evaluación y las reglas de funcionamiento, que se basan en un conjunto de incentivos y sanciones.

En Brasil, los trabajadores de aplicaciones, que han tenido una importancia sustancial en tiempos de pandemia debido a las medidas de aislamiento social, han realizado paros nacionales para exigir mejores condiciones de trabajo y protección de la salud. Los libertadores expusieron la realidad de los bajos ingresos, con ganancias incluso menores que en el período anterior a la crisis, y la falta o insuficiencia de equipos de protección personal puestos a disposición por las empresas de aplicación. Precarias y sometidas a explotación laboral, las condiciones se agudizaron durante la pandemia, con riesgo de enfermar y sin protección laboral en cuanto al hecho.

En lo que respecta a las transformaciones del trabajo en el período reciente, antes de

la llegada de las plataformas de trabajo por aplicaciones, la categoría de entrega rápida, por mensajería, estaba regulada en gran medida por el régimen celetista, por lo que los trabajadores estaban vinculados a alguna empresa y, por tanto, el acceso a una red de protección laboral, así como la posibilidad de recibir un seguro médico adicional debido a los riesgos inherentes a la salud de los trabajadores.

Es fundamental que exista una regulación estatal, ya que las condiciones de salario y sobreexplotación son notorias, para que se identifiquen los lazos y los trabajadores tengan acceso a los derechos laborales. Existe una necesidad urgente de acceso a la legislación social que proteja el trabajo de la categoría, incluido el derecho a la negociación colectiva y la sindicalización. Por ello, ha sido de sustancial importancia la movilización y organización colectiva de la clase para exigir condiciones laborales dignas para la categoría.

En cuanto a la movilización de la categoría, la creación de formas alternativas de autogestión y organización del trabajo es una posibilidad que necesita profundizarse, como por ejemplo, el cooperativismo con su propia aplicación de entrega y gestión democrática. Ciertamente, como principales barreras para el uso de herramientas tecnológicas de trabajo, están los costos iniciales de desarrollar una plataforma digital; la capacidad de articulación regional y nacional de la aplicación, en términos de operación a escala, así como la regulación de la creación de una cooperativa.

Según Scholz (2016), los factores que subyacen a la configuración actual de las relaciones a través de plataformas digitales son la facilidad y rapidez del servicio en el mercado, tanto desde el lado de la oferta como de la demanda, mediante el uso de la tecnología, modificando sustancialmente las formas de consumo, relaciones laborales y estructuras sectoriales, especialmente servicios. Lo que el autor definió como ubercapitalismo, cuya dinámica desequilibra los fundamentos de la legislación laboral y las relaciones laborales. En este sentido, las condiciones laborales precarias y la desregulación, implican la ausencia de mecanismos mínimos de protección social.

La OIT (2019) ofrece una descripción general de los principios rectores para garantizar el trabajo decente en las plataformas digitales, a saber: establecer una relación de trabajo; permitir el ejercicio de la organización por categorías y la negociación colectiva; asegurar que el trabajo realizado tenga una devolución de al menos un salario mínimo vigente en el país; asegurar la transparencia en el pago de trabajos y comisiones cobradas por plataformas; otorgar a los trabajadores autonomía para elegir si realizar o no la actividad, de acuerdo con su propia gestión del tiempo de trabajo; cobertura de costos laborales; y garantizar que los trabajadores tengan derecho al diálogo y al desafío.

En un contexto de reestructuración económica, con fuerte presencia de corporaciones globales, es necesario impulsar otras formas de organización de las relaciones sociales y laborales que se oponen al sistema actual de explotación del capital. Visualizando así la construcción de otros aspectos de inclusión social y alternativas para una existencia digna.

Concomitante al proceso de movilización y organización de los trabajadores, el diálogo con otras experiencias de organización de la clase trabajadora, ya que el contexto de las grandes empresas globales permea a diferentes sectores, permite el intercambio de ideas y nuevas articulaciones. La integración entre diferentes iniciativas también fomenta

la movilización popular y la organización política para luchar por mejores condiciones laborales. Así como políticas públicas específicas, que son posibles herramientas para transformar diferentes realidades y superar desigualdades. A través de ellos, se asignan recursos para financiar los derechos y el bienestar social. Y se traducen en autonomía, ganancias de ingresos y derechos sociales y laborales.

El Estado, como agente impulsor y regulador, debe promover la integración de un proyecto nacional, regional y local de desarrollo económico y social, que atraviese las distintas características de la población brasileña, considerando, así, las especificidades de los diferentes grupos sociales con mayor vulnerabilidad al desempleo.

Solo a través de políticas y programas de inversión para estimular la producción, diversificar la producción y fortalecer las cadenas productivas, además de inversiones sociales en educación y acciones afirmativas para combatir las desigualdades en el acceso, el Estado promoverá la dinamización de la economía y fomentará la creación de empleo. Y no seguir una agenda de desenfrenada flexibilidad en el mercado laboral que se traduce en ocupaciones precarias y condiciones de vida muy adversas para la clase trabajadora.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La financiarización del capital, vinculada a componentes político-institucionales relacionados con la desregulación del mercado laboral y la estructuración de nuevas configuraciones y dimensiones del mercado de bienes y servicios, y del mercado financiero, traducida en avances en condiciones laborales precarias, expansión de el desempleo, así como la informalidad como alternativa de subsistencia. Paralelamente, el proceso de modernización de las reformas en las relaciones laborales, como justificación para incrementar el nivel de empleo en el país, ha culminado en la creación de puestos de trabajo con menor protección social y bajos salarios.

En este sentido, la expansión de la informalidad ha enmascarado el mayor impacto del desempleo en el país, al brindar como solución la inserción de trabajadores sin contrato laboral o autónomos, que viven al margen de los derechos sociales y laborales previstos. Lo que constituye una realidad de severo deterioro de las condiciones laborales en el período reciente. En el actual contexto de crisis sanitaria, los más afectados por la pandemia son los que ya están más afectados por la desigualdad en el país.

De esta forma, la tendencia del mundo del trabajo durante y después de la pandemia es profundizar la precariedad del trabajo, partiendo, sobre todo, de la desregulación y desprotección de las relaciones laborales, así como la comercialización de los derechos sociales. Es en este escenario donde avanza el proceso de digitalización y explotación precaria de la fuerza de trabajo, a través de la uberización del trabajo.

En relación a las medidas de modernización de las relaciones laborales, la Reforma Laboral no ha cumplido con las expectativas de creación de empleo formal y crecimiento económico, ante un escenario de bajo dinamismo de la economía. Ante el crecimiento del número de desempleados, subempleados y desanimados, se suma el elevado número de trabajadores informales en los últimos años.

El trabajo digital precario es una fuerte representación de las nuevas formas de

organización del trabajo en una economía digital, así como de la máxima tendencia a dismantelar la red de protección social en el trabajo. Son trabajadores sometidos a una jornada laboral exhaustiva, baja remuneración, ausencia de derechos laborales e invisibilidad social por parte del Estado.

Es fundamental que exista una regulación estatal, así como la promoción de políticas públicas de protección social, asistencia financiera y acceso de autónomos y pequeños empresarios al crédito y servicios financieros y no financieros. En cuanto a la realidad de los trabajadores por aplicación, explicada en este estudio, también es necesario organizar la categoría en detrimento de la idea de emprendedor individualizado, así como la organización y movilización para luchar por los derechos, y también, en la forma de representación colectiva. Teniendo en cuenta que esta articulación colectiva es fundamental para todas y cada una de las clases trabajadoras.

El Estado debe proteger a la clase trabajadora, especialmente a los estratos sociales más vulnerables, en lugar de permitir que el mercado opere libremente, ya que no se autorregula, y esto se traduce en una explotación cada vez más acentuada de los trabajadores. Así, está la extracción de la mano de obra en moldes mercantiles y serviles.

REFERENCIAS

- ANTUNES, R., *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo, São Paulo, 2018.
- ANTUNES, R; BRAGA, R., <<Greve dos entregadores expõe precarização do trabalho por aplicativos>>, *Portal Conectas Direitos Humanos*, Disponible en: <https://www.conectas.org/noticias/greve-entregadores-precarizacao-trabalho-aplicativos>.
- BRAGA, R., *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*, Boitempo, São Paulo, 2012.
- CARVALHO, L., *Valsa brasileira: do boom ao caos econômico*, Boitempo, São Paulo, 2018.
- CARVALHO, S. S., <<Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: o que dizem os microdados da PNAD Covid-19>>, *Carta Conjuntura nº 48 IPEA*, 2020.
- COELHO, D., <<Trabalho on demand por meio de aplicativos: uma análise à luz da subordinação>>, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v.22, n 31, (2019), pp. 107-123.
- FILGUEIRAS, V.; BISPO, B.; COUTINHO, P., <<A Reforma Trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho>>, in: *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Org: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos*. Curt Nimuendajú, Campinas, 2018, pp. 126-155.
- IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020*, IBGE, Rio de Janeiro, 2020.
- KALIL, R. B., *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdworke trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.
- MIRANDA, G. K., *Mercado de trabalho: reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero*, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2019.

- NOGUEIRA, M. O., *A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira*, IPEA, Rio de Janeiro, 2016.
- OIT, *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo:avance global sobre las tendencias del empleo femenino*, OIT, Ginebra, 2018.
- OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019.
- ONU, *Policy Brief: the impact of Covid-19 on Latina America and the Caribbean*. 2020
Disponível em https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_lac.pdf.
- PEREIRA, S. O; CABRAL, J. P., <<Informalidade e crise do emprego no Brasil>>, *Revista Humanidades e Inovação*, v.6, n.18, (2019), pp. 92-102. 2019.
- PUTTI, A. <<Proletariado digital>>, *Carta capital*. 8 de maio de 2019. Disponível em <https://www.editoraconfianca.com.br/acesso/leitor>
- SCHOLZ, T., *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*, Editora Elefante, São Paulo, 2016.