

Plataformas digitales de microtrabajo en Brasil: un análisis del perfil, percepciones y condiciones de un trabajo invisibilizado

Digital microwork platforms in Brazil: an analysis of the profile, perceptions, and conditions of an invisible work

Maria Aparecida Bridi

Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Universidade Federal do Paraná
Curitiba, Brasil
bridi@ufpr.br
<https://orcid.org/0000-0001-8004-1360>

Alexandre Pilan Zanoni

Universidade Federal do Paraná
Curitiba, Brasil
alexandre.pilan@ufpr.br
<https://orcid.org/0000-0001-8529-2433>

Resumen: La digitalización y el desmantelamiento de los sistemas de protección vinculados al trabajo han creado un terreno fértil para la proliferación de plataformas de microtrabajo. Debido al desconocimiento de sus mecanismos de control y a la falta de regulación, estas plataformas representan un reto para investigadores y agentes estatales. Entre otras actividades, estas empresas encargan proyectos para entrenar modelos de inteligencia artificial y mejorar la pertinencia de sus productos. Este artículo se centra en estos trabajadores. En la primera parte, se desarrolla el estado del arte sobre las plataformas de microtarefas en Brasil; en la segunda se presenta

una breve panorámica de las plataformas en el país; y en la tercera, se analizan datos empíricos sobre perfil socioeconómico, condiciones de trabajo, jornada laboral y remuneración. Al introducir este trabajo en el debate, el texto ofrece un análisis crítico de la dinámica regional específica del caso brasileño, con el potencial de arrojar luz sobre procesos similares en países del Sur Global.

Palabras clave: Brasil, plataformas digitales, microtrabajo, economía de la información, invisibilidad.

Abstract: *Digitalization and the dismantling of labor protection systems have created fertile ground for the proliferation of micro-work platforms. Due to the lack of knowledge of their control mechanisms and the lack of regulation, these platforms represent a challenge for researchers and state agents. Among other activities, these companies commission projects to train artificial intelligence models and improve the relevance of their products. This article focuses on these workers. In the first part, it develops the state of the art on microtask platforms in Brazil;*

in the second, a brief overview of platforms operating in the country; and in the third, it analyzes empirical data on socioeconomic profile, working conditions, working hours and remuneration. By bringing this work into the debate, the text offers a critical analysis of the specific regional dynamics of the Brazilian case, with the potential to shed light on similar processes in countries of the Global South.

Keywords: *Brazil, digital platforms, microwork, information economy, invisibility.*

Introducción

Las investigaciones en torno al trabajo en plataformas digitales en Brasil se han dedicado a construir marcos analíticos sobre el funcionamiento de los negocios de las plataformas (Abílio, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020; Grohmann, 2020), las condiciones de trabajo que ofrecen y los perfiles sociodemográficos de los trabajadores (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020); la expansión de las plataformas en diferentes sectores económico (Cardoso; Garcia, 2021); y el modo adecuado de intervención en la regulación jurídica (Carelli, 2020; Kalil, 2019). En el balance de las investigaciones sobre el trabajo en plataformas digitales en Argentina, Brasil, Colombia y México, Bridi, Vêras de Oliveira y Mora-Salas (2024) identificaron la concentración de los estudios en las modalidades de trabajo de reparto y transporte de pasajeros en los países analizados. Sobre otras formas de plataformas, sobre todo las que involucran el trabajo digital basado en la web, los estudios son escasos.

Con el objetivo de traer estas plataformas al centro del debate, en la primera parte de este artículo presentamos el estado del arte sobre el trabajo en plataformas digitales de microtrabajo en Brasil, buscando aprehender sus principales configuraciones, perfiles de los trabajadores y alcance. En la segunda parte, nos enfocamos en una investigación empírica realizada en Brasil por un equipo multidisciplinario de investigadores que mapeó las principales plataformas de trabajo en los diferentes sectores económicos, actividades y perfiles de trabajadores. En este texto, sin embargo, analizamos solo un recorte de los datos relacionados a los encuestados que afirmaron trabajar por plataformas de microtrabajo.

Contextualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021 propuso una clasificación y distinción entre dos grupos de plataformas digitales. El primer grupo abarca las plataformas digitales que ofrecen servicios a usuarios individuales, abarcando desde redes sociales, sistemas de pago electrónico, plataformas de recaudación de fondos hasta aquellas

que brindan servicios adicionales, como noticias, publicidad, sistemas de búsqueda, alquiler de bienes y productos, comunicación y mercados de aplicaciones. El segundo grupo se refiere a las plataformas digitales que ejercen control directo sobre las relaciones de trabajo. Este segundo grupo puede, a su vez, ser subdividido en dos modalidades, según la definición propuesta por Schmidt (2017). Más conocida y visible, la modalidad del tipo "*location-based*" engloba ocupaciones que son ejecutadas personalmente en lugares específicos, abarcando el transporte de pasajeros, servicios de entrega, servicios a domicilio (cómo electricistas y plomeros), trabajos domésticos (servicio doméstico) y cuidados personales. Las plataformas "*location-based*" dependen de la movilidad de los trabajadores en el espacio urbano, mientras permanecen conectados a través de dispositivos móviles (*smartphones*) que se encuentran conectados a redes de internet de alta velocidad.

Por su parte, la modalidad denominada "*online web-based*" se caracteriza por tareas y trabajos realizados en línea o remotamente por los trabajadores, con sus computadoras personales. Entre las plataformas de trabajo "*online web-based*" se encuentran aquellas orientadas a trabajos freelance, de clic (*clickwork*) o microtrabajos (*microwork*), así como las relacionadas con la telemedicina, entre otras. Se trata de actividades realizadas en este contexto: trabajos de traducción, jurídicas y financieras, diseño y desarrollo de software, análisis de datos y microtareas, identificación de imágenes, moderación de contenido y calibración de sistemas de aprendizaje automático, comúnmente llamados inteligencia artificial (IA).

Las plataformas-empresa de microtrabajo controlan y gestionan grandes cantidades de trabajadores en todo el mundo, mayoritariamente en países del Sur Global, proporcionando mano de obra a bajo costo, principalmente al ocultar la existencia de vínculos laborales, a empresas-cliente de los más diversos sectores del capitalismo global, incluyendo grandes empresas de tecnología de la información y datos.

El microtrabajo es descrito por Lehdonvirta y Mezier (2013) como una forma de trabajo desestructurado, ejemplificando el distanciamiento tanto organizacional como ocupacional en su forma más extrema. Webster (2016) describe a los "microtrabajadores" como "precarios" y "separados" y enmarca el microtrabajo en el proceso de individualización del trabajo, el cual contribuye a la segregación de los trabajadores en un contexto más amplio.

En su génesis (noviembre de 2005), la empresa Amazon anunció lo que sería un hito en el panorama del trabajo digital y en la intersección entre la inteligencia humana y la computacional: el lanzamiento de la plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT). Presentada como un servicio innovador, esta sería capaz de invertir el orden de la relación humano-máquina: en lugar de que los humanos solicitaron tareas para que las máquinas las realizarán, permitiría a programas de computadora pedir la ejecución de tareas a humanos, especialmente en aquellas tareas en que las personas aún superan significativamente a las computadoras, como identificar objetos en fotografías. Irónicamente, el empleo de la inteligencia humana en estos sistemas fue denominado "inteligencia artificial artificial" por la propia Amazon. En el anuncio de pocas líneas publicado en el sitio web se lee: "Amazon Mechanical Turk hace exactamente eso, proporcionando una API de servicios web para que las computadoras integren la Inteligencia Artificial Artificial directamente en su procesamiento" (Amazon, 2005).

Entre los diferentes tipos de tareas que pueden realizarse a través de las plataformas de microtrabajo, destaca el trabajo de etiquetado de datos (*data labeling*), que según Norvig y Russel (2013), constituye el proceso de asignar significado a los datos brutos, como texto, imágenes, audio o video, mediante la adición de etiquetas o tags. Estas etiquetas proporcionan información contextual que permite que los algoritmos de aprendizaje automático comprendan e interpreten los datos, identificando patrones y relaciones relevantes.

En resumen, el trabajo con datos es condición necesaria para el funcionamiento adecuado y relevante de los modernos productos y servicios digitales basados en algoritmos e inteligencia artificial, y está en la base de la economía informacional contemporánea. Así, presentamos una forma específica de gestión y control de este tipo de trabajo, a través de plataformas digitales, a las cuales acceden remotamente los trabajadores, permitiendo a las empresas-plataforma evadir obligaciones laborales y acceder a mercados de trabajo a bajo costo en relación al poder de sus monedas.

Estudios sobre plataformas de microtrabajo en Brasil

Uno de los primeros estudios en Brasil sobre el fenómeno de las plataformas de microtrabajo fue la tesis doctoral de Renan Kalil (2019), que analizó la inserción de trabajadores brasileños en AMT. A través de un cuestionario aplicado dentro de la plataforma, la investigación reveló un perfil de trabajadores mayoritariamente compuesto por varones jóvenes, solteros, con educación superior y participación de poco tiempo en la plataforma. La motivación principal para involucrarse en el involucramiento en AMT, según las respuestas obtenidas en el cuestionario, fue la complementación de ingresos, a pesar de que la remuneración es baja y se paga en créditos utilizables en el sitio web de Amazon, en lugar de dinero.

Kalil identificó una estructura de trabajo triangular, en la que las plataformas y sus clientes delinean las actividades y las formas de realización del trabajo, mientras que los algoritmos gestionan el proceso operativo. En este arreglo, el sistema de evaluación se convierte en un mecanismo crítico para la selección de trabajadores, estableciendo un ambiente en el que los propios trabajadores determinan su carga horaria, pero dentro de una dinámica permeada por relaciones de dependencia y precariedad. El autor argumenta que la dependencia de la plataforma es inversamente proporcional a la seguridad económica del trabajador que, aunque tiene autonomía para

definir sus horarios, está subordinado a las condiciones impuestas por AMT y por los clientes (Kalil, 2019).

En el segundo estudio realizado sobre microtrabajo en Brasil, conducido por Moreschi, Pereira y Cozman (2020), se distribuyó un cuestionario con 72 preguntas a 149 trabajadores brasileños en AMT. El estudio, que proporciona un panorama sociodemográfico de los "turkers" brasileños, los caracteriza como trabajadores fantasmas —en alusión al concepto de "ghost workers" introducido por Gray y Suri (2019)—. Cerca del 43% de los "turkers" brasileños que respondieron al cuestionario no tenían otro empleo además de los servicios de *crowdwork* y, entre ellos, el 66,1% se encontraba sin trabajo formal desde hacía más de un año. Estos datos sugieren que el microtrabajo puede estar sirviendo como una fuente de ingresos alternativa o incluso principal para una parte significativa de los trabajadores brasileños que enfrentan dificultades para encontrar empleo formal.

Moreschi, Pereira y Cozman (2020) concluyeron que los trabajadores brasileños en AMT son doblemente explotados. Esta realidad difiere de otros países, como los EE.UU. y parte de la India. La explotación se manifiesta no solo por la naturaleza exigente y la baja remuneración del trabajo, sino también por la necesidad de utilizar diversos subterfugios para obtener el pago. Debido a las políticas de Amazon, que no permite transferencias bancarias directamente a los brasileños como sucede en otros países, estos trabajadores se encuentran marginados en un mercado desregulado. Aunque Amazon acepta trabajadores de Brasil, sus prácticas operativas omiten aspectos fundamentales del trabajo, como el pago, ofreciendo solo crédito en compras dentro del sitio web de la propia Amazon. Esto permite que la empresa expanda sus servicios en el país sin rendir cuentas a los trabajadores de su plataforma, los cuales terminan por constituir una "sub-subclase".

Además, según Moreschi, Pereira y Cozman (2020), las dificultades enfrentadas por los trabajadores brasileños en AMT los llevan a depender de

grupos autoorganizados, principalmente grupos de WhatsApp, que funcionan como espacios de encuentro y apoyo mutuo. En estos grupos, comparten las adversidades vividas en AMT y estrategias para sortear la imposibilidad de recibir pagos en sus cuentas bancarias. Aunque esta movilización es incipiente y no altera necesariamente las condiciones de trabajo en AMT, genera esperanza al demostrar que, incluso si el trabajo en plataformas digitales intenta aislar a los trabajadores, pueden surgir formas de movilización y autoorganización. Los autores destacan la importancia de WhatsApp como un espacio crucial de organización entre los trabajadores brasileños, mientras que, en estudios anteriores realizados en otros países, las formas predominantes de comunicación entre trabajadores han sido foros en línea y otras formas de conexión.

Más allá de AMT, algunos investigadores brasileños comenzaron a investigar otras plataformas de microtrabajo.

Grohmann y Araújo (2020) realizaron una investigación exploratoria en grupos en línea donde los brasileños discutían su trabajo para plataformas globales de procesamiento de datos para inteligencia artificial. La investigación comenzó con una búsqueda preliminar en línea de contenido sobre el tema en blogs y canales brasileños de YouTube. Esta búsqueda identificó diversas plataformas de IA, como Appen y Lionbridge (actual TELUS). Utilizando LinkedIn para investigar estas plataformas, los autores segmentan los datos por país, revelando que Appen y TELUS presentaban el mayor número de brasileños. Los autores observaron una gama significativa de trabajos realizados por estos trabajadores, organizados en "proyectos" y "tareas" que involucran diferentes tipos de producción de datos (Grohmann; Araújo, 2021, p. 255).

Basados en la información recopilada en las entrevistas, los autores identificaron la principal ventaja del trabajo: la flexibilidad, permitiendo realizar las actividades en diversos lugares y horarios. Sin embargo,

la desventaja más citada fue la falta de seguridad en el empleo, involucrando la posibilidad de finalización repentina del contrato o ausencia de pago de salarios. En relación al proceso de pago, algunas plataformas, como Appen, exigían que los trabajadores reportaran las horas trabajadas, aunque tenían capacidad tecnológica para monitorear el trabajo, delegando parte de este control a los propios trabajadores (Grohmann; Araújo, 2021).

Los autores también captaron narrativas sobre problemas como fallas técnicas en las plataformas, aplicaciones disfuncionales, interrupciones de conexión y dificultades de pago, indicando la inestabilidad en las estructuras de los sistemas utilizados por los trabajadores. En este ambiente, por lo tanto, la comunicación en línea entre los trabajadores moldea la comprensión de sus actividades laborales y sus interacciones con las plataformas. Esta comunicación, según Grohmann y Araújo, es una práctica que genera conocimiento y negociación, formando tácticas y estrategias, demostrando que los trabajadores no están desorganizados, incluso en el contexto de la "plataformización" del trabajo, que tiende a aislarlos. Así la comunicación entre los trabajadores se convierte en un elemento clave para la "gestión de la supervivencia" (Abílio, 2020 apud Grohmann y Araújo, 2021).

Los autores también argumentan que los conjuntos de datos que alimentan los modelos de Inteligencia Artificial (IA) deben ser comprendidos en el contexto de cadenas globales complejas de trabajo digital. El análisis reveló que hay más negociación, conflicto y baja tecnología en la fuerza laboral del Sur Global en la industria de IA de lo que se presenta en el discurso de las plataformas globales de IA. Esto desafía la noción de un trabajo digital universal y una fuerza laboral homogénea. En cambio, los autores señalan la existencia de un colonialismo de IA que refuerza las desigualdades Norte-Sur desde la perspectiva del trabajo en plataformas (Grohmann y Araújo, 2021).

Con el fin de construir un panorama integral, Viana Braz (2021, p. 136) emprendió un estudio para analizar las múltiples formas de microtrabajo en Brasil, con el objetivo de aclarar las condiciones y particularidades del contexto brasileño. La investigación comenzó con un levantamiento y descripción de las plataformas de microtareas que operan en el país. Posteriormente, mediante el método netnográfico, el autor monitoreó durante siete meses 22 grupos de Facebook y WhatsApp dedicados a microtareas, abarcando aproximadamente 16 mil perfiles registrados.

En el escenario de la informatización económica, Viana Braz (2021) argumenta que, a pesar de las transformaciones traídas por la tecnología, un número significativo de trabajadores aún realiza actividades esenciales, pero marginadas. Estas tareas, fundamentales en la cadena productiva tecnológica, siguen siendo dirigidas a seres humanos, caracterizándose como esenciales para la economía informatizada. Según el estudio, en Brasil, hasta noviembre de 2020, se identificaron 54 plataformas de microtrabajo en operación, distribuidas en cinco categorías: plataformas para producción y entrenamiento de datos de Inteligencia Artificial, realización de investigaciones de mercado, impulso de redes sociales, servicios de *freelancing* de baja complejidad y pruebas de usabilidad remota (Viana Braz, 2021).

El autor también destaca que las plataformas de microtrabajo proliferan en Brasil, ofreciendo mano de obra barata, invisible y temporal para empresas de tecnología globales, sin responsabilidad ante las regulaciones laborales locales. Con esto, destaca que las condiciones para realizar microtrabajo en Brasil son asimétricas y más precarias en comparación con las de los países del Norte Global, sugiriendo que Brasil es una de las principales reservas de mano de obra de microtrabajo en el mundo. Finalmente, al intentar identificar y visibilizar estas formas de trabajo, el autor observa que la proliferación de plataformas de microtrabajo en Brasil no se trata de un escenario aislado, sino de una parte de cadenas de producción

más amplias y globales, con mercados y condiciones de trabajo polisémicas, regidas principalmente por países del Norte Global (Viana Braz, 2021).

En un artículo reciente, Gimenes dos Santos, Pamplona y Cacciamali (2023) presentaron los resultados de un estudio exploratorio para comprender las condiciones de trabajo de los brasileños en diferentes plataformas. El estudio incluyó plataformas menos investigadas en el país, como Appen, Lionbridge (TELUS), Microworkers y Clickworker, además de AMT. La investigación tuvo como objetivo comparar las dinámicas de trabajo en estas plataformas. Los resultados indican que las diferencias entre las plataformas se reflejan en las condiciones de trabajo. Los trabajadores que actúan en plataformas como Appen y Lionbridge (TELUS), que ofrecen proyectos compuestos por microtareas y tareas individuales, pudieron trabajar entre diez y veinte horas semanales y recibir pagos de acuerdo con las horas de trabajo. Por otro lado, aquellos que trabajan solo con tareas aisladas en plataformas como AMT, Microworkers y Clickworker son remunerados por tarea realizada, dependiendo de la disponibilidad de trabajo y de la clasificación basada en el desempeño en trabajos anteriores.

Además, los autores proponen una categorización de las plataformas de microtrabajo analizadas en dos conjuntos distintos. El primer conjunto, constituido por AMT, Clickworker y Microworkers, se caracteriza por la oferta de pequeñas tareas individuales, generalmente repetitivas y con baja remuneración. El segundo conjunto, compuesto por Appen y Lionbridge, además de las microtareas aisladas, ofrece la posibilidad de que las empresas solicitantes presenten proyectos con duración y remuneración previamente establecidas. Los datos revelan que, aunque las condiciones de trabajo son similares en relación a las microtareas individuales, independientemente de la plataforma que las ofrezca, existen diferencias significativas cuando se comparan con los proyectos de microtareas. En estos proyectos, los trabajadores

cuentan con un contrato digital que especifica la jornada semanal o mensual, el período de participación en el proyecto y la remuneración por hora trabajada, mientras que las microtareas son remuneradas individualmente, independientemente del tiempo necesario para realizarlas.

Finalmente, concluyen que las condiciones generales de trabajo para los brasileños en las plataformas de microtareas se caracterizan por baja remuneración, inestabilidad en cuanto a la disponibilidad de tareas o proyectos, falta de protección jurídica y presión constante en las diversas formas de control del trabajo. A pesar de estas condiciones, el microtrabajo emerge como una alternativa viable a las condiciones de trabajo actuales en Brasil, actuando como una forma de complementar la renta o como una salida temporal para el desempleo. Por eso, los autores entendieron que este contexto explica por qué los encuestados manifiestan satisfacción con el microtrabajo (Gimenes dos Santos; Pamplona; Cacciamali, 2023).

En colaboración con el programa de investigación francés DiPLab, Viana Braz, Tubaro y Casilli (2023) publicaron un informe sobre una encuesta en línea distribuida a 477 trabajadores brasileños de la plataforma Microworkers y comparó los resultados con investigaciones previas que abarcan tanto Europa como América Latina. El estudio reveló que el 33.5% de los encuestados dependen exclusivamente de las plataformas de microtrabajo como su principal fuente de ingresos. Entre los resultados, identificaron que los principales motivos que impulsan a los trabajadores a realizar microtareas son la necesidad de dinero, la flexibilidad de horarios y la preferencia por trabajar en casa. Constataron también que, en términos proporcionales, hay una mayor presencia de mujeres que de varones en estas plataformas, y ellas ganan ligeramente más, en parte debido a que acceden a las plataformas con mayor frecuencia durante el día ya que están disponibles en horarios en los que se ofrecen tareas mejor remuneradas.

El informe señala que los trabajadores expresan insatisfacción con varias cuestiones relacionadas con el microtrabajo. Además de la naturaleza repetitiva y percibida como sin sentido de las tareas, se quejan de las asimetrías entre ellos, los solicitantes de tareas y las plataformas. También se mencionaron aspectos como la incertidumbre e inestabilidad en la disponibilidad y distribución de las tareas, la falta de transparencia y la inseguridad en los procesos de gestión y control del trabajo. Una correlación importante destacada por los autores se refiere a la fatiga causada por la naturaleza repetitiva de las tareas, que se ve agravada por la ausencia de interacción entre los trabajadores, ya que solo el 22% de los encuestados participan en espacios de discusión, como grupos de WhatsApp, Telegram y Facebook. Entre ellos, el 45.4% participa en estos grupos para comunicarse con otros trabajadores en línea, compartir información y cuestiones sobre las plataformas, y mantenerse actualizados sobre oportunidades de trabajo. En resumen, el análisis revela que, en comparación con sus pares globales, los trabajadores brasileños son ligeramente más jóvenes, tienen niveles de educación más bajos y presentan una presencia más acentuada de mujeres (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023).

En resumen, los estudios revisados¹ presentan un panorama amplio, aunque preocupante, del microtrabajo en Brasil. Los estudios evidencian condiciones laborales marcadas por baja remuneración, inestabilidad, falta de protección jurídica y control constante, independientemente de la plataforma utilizada. Los estudios identificaron la posición del microtrabajo en Brasil dentro de una red global de producción de valor y el carácter algorítmico del control ejercido sobre los trabajadores, señalando también los desafíos para la organización de estos trabajadores y la conquista efectiva de mejoras y derechos. Así, estos estudios iniciales cumplieron la ardua tarea de identificar

¹El mapeo bibliográfico es una síntesis de la revisión bibliográfica contenida en la tesis doctoral no publicada de (Zanoni, 2024).

y comunicar una forma de trabajo hasta entonces invisibilizada en el país.

Este artículo contribuye al debate sobre el microtrabajo en Brasil al presentar un análisis en profundidad de las condiciones laborales en plataformas digitales, basado en una encuesta realizada con 99 trabajadores de microtarefas. A diferencia de estudios previos, esta investigación se enfoca en la diversidad de plataformas, incluyendo aquellas menos conocidas, y en la heterogeneidad de los trabajadores, abarcando diferentes regiones, edades, géneros y niveles educativos. Además de trazar un perfil socio-demográfico de los trabajadores, el estudio explora sus trayectorias ocupacionales, motivaciones, percepciones sobre el trabajo en plataformas y principales problemas enfrentados. Los resultados revelan una fuerza laboral subutilizada, con baja remuneración y jornadas flexibles, pero que, para muchos, representa la principal o única fuente de ingresos. La investigación también destaca la falta de transparencia en la distribución de tareas, la ausencia de canales eficaces de comunicación y el miedo a la exclusión arbitraria como desafíos enfrentados por los trabajadores.

Las principales plataformas de microtrabajo en operación en el mercado laboral brasileño

En este segmento del texto, presentamos un análisis de los contenidos disponibles en informes anuales de los inversores y en los sitios web de las empresas-plataforma de microtrabajo más accedidas por trabajadores brasileños. En las empresas-plataforma de microtrabajo se observan relaciones de dependencia entre las empresas de tecnología globales y el trabajo controlado por plataformas. Así, las empresas como Appen, TELUS, Clickworker y OneForma asumen un papel fundamental en la economía digital contemporánea, cumpliendo objetivos tanto financieros, con la reducción de costos de mano de obra, como funcionales, posibilitando el funcionamiento relevante de productos y servicios digitales, a una amplia gama de clientes, incluyendo empresas globales de tecnología de la información,

organizaciones de diversos sectores, Estados y el tercer sector. El análisis de estas empresas revela la práctica de ocultamiento de millones de vínculos laborales en todo el mundo, lo que evidencia la precarización de las condiciones de trabajo y la ausencia de derechos. Entre los principales clientes de las empresas-plataforma analizadas, se destacan grandes empresas como Amazon, Meta, Microsoft, Baidu, Alibaba, IBM, ByteDance (TikTok), Nvidia, OpenAI, Oracle, SAP y Salesforce.

La empresa-plataforma Appen, con sede en Australia y fundada en 1996, cuyo lema es "Transformando vidas de clientes y de nuestra crowd", se posiciona como líder en el mercado global de datos, especializándose en aprendizaje automático e inteligencia artificial generativa. El informe de 2023 de Appen destaca que, en sus casi tres décadas de existencia, la empresa ha permitido que otras empresas desarrollen los sistemas de inteligencia artificial más innovadores del mundo, a través de su contribución en *data sourcing*, *data annotation* y *model evaluation by humans* (Appen, 2023).

Estos términos se refieren a los tipos de tareas que Appen distribuye a sus miles de trabajadores en todo el mundo. *Data sourcing* se refiere al suministro de datos extraídos manualmente de lugares específicos y organizados de una determinada manera; *data annotation*, o anotación de datos, denota tareas de etiquetado y clasificación manual de textos, audios, imágenes y videos; y *model evaluation by humans*, o evaluación de modelos por humanos, comprende tareas en las que diferentes resultados o salidas (outputs) de un modelo algoritmo son presentados a trabajadores, llamados humanos, en una muestra que permita inferencias estadísticas de acuerdo con un intervalo de confianza establecido, para que evalúen cuál de estos outputs cumple mejor una serie de criterios, retroalimentando así el modelo para que genere salidas más relevantes para los usuarios.

Otra plataforma-empresa de capital abierto que ofrece un informe anual detallado a los inversores

es TELUS. Con sede en Canadá y fundada en 2005, TELUS es el resultado de una serie de adquisiciones y fusiones de empresas-plataforma más pequeñas, incluyendo la antigua Lionbridge. El análisis de los factores de riesgo de su negocio, comunicado a los inversores, revela cómo la empresa-plataforma se inserta en una estructura global de gestión y control de la fuerza laboral orientada principalmente a un pequeño grupo de clientes. En primer lugar, como riesgo para su negocio, afirma que solo tres son sus clientes globales que garantizan la mayor parte de sus ingresos, y que la pérdida o reducción en el volumen de negocios con estos clientes tendría efectos materiales adversos para sus negocios y en sus condiciones y prospecciones financieras (TELUS, 2023). El segundo riesgo, sorprendentemente comunicado sin ningún temor y de manera categórica, es que su negocio se vería afectado negativamente si las personas que prestan los servicios de anotación de datos a través de las soluciones de crowdsourcing fueran clasificadas como empleados (*employees*), y no como autónomos (*independent contractors*) (TELUS, 2023).

También se analizó la información disponible en el sitio web de la plataforma OneForma, empresa-plataforma fundada en 2005 con sede en Estados Unidos y con una cantidad significativa de trabajadores en todo el mundo. En su discurso oficial, OneForma se presenta como una plataforma innovadora que conecta empresas en busca de transformación digital con una comunidad global de "talentos autónomos". La empresa se enorgullece de su vasta red de más de 900 000 "miembros", distribuidos en más de 200 países y regiones, que ofrecen servicios en más de 150 idiomas y dialectos. Además, el proceso de utilización de la plataforma se describe como simple e intuitivo, dividido en cinco etapas: (1) unirse a la comunidad, proporcionando información personal sobre habilidades e intereses; (2) navegar por las vacantes disponibles, utilizando filtros para encontrar las más adecuadas; (3) postularse a las vacantes de interés; (4) comenzar el trabajo después de la aprobación de

la candidatura y (5) recibir el pago mensualmente a través de PayPal o Payoneer.

Finalmente, Clickworker, una empresa-plataforma alemana fundada en 2005, se destaca por ser una de las principales puertas de entrada para los trabajadores brasileños al microtrabajo, principalmente por intermediar el acceso a una tercera plataforma e interfaz de microtrabajo, desarrollada por Microsoft, el Universal Human Relevance System (UHRS), además de contar con su propia interfaz de microtrabajo para proyectos específicos. En su sitio web, Clickworker se presenta como una empresa que proporciona datos de entrenamiento de IA de alta calidad para algoritmos de visión por computadora e IA conversacional. Con una red de más de seis millones de *clickworkers*, o "trabajadores del clic", la empresa genera, etiqueta y valida conjuntos de datos exclusivos y personalizados para satisfacer las necesidades de diferentes proyectos.

En su sitio web se presentan algunos casos de estudio. En un caso enfocado en el sector del comercio digital, se utilizó una cantidad significativa de *clickworkers* para clasificar miles de productos de una tienda de ropa en línea en las categorías correctas. El problema que enfrentaba la tienda (empresa cliente) era organizar un gran volumen de productos en un corto período de tiempo, optimizando la usabilidad de la tienda y mejorando la experiencia del usuario. Como solución, cada producto fue clasificado por dos *clickworkers* independientes y, en caso de desacuerdo, se activaron otros *clickworkers* para garantizar un resultado correcto basado en la decisión de la mayoría. Además de la clasificación, los *clickworkers* también marcaron fotos de productos de baja calidad, sin descripción o con descripción inadecuada, contribuyendo a la optimización de la tienda. El proyecto involucró la clasificación de 80 000 productos, con la transferencia de datos realizada a través de API. El flujo de trabajo consistió en la definición del trabajo y el alcance del proyecto por parte del cliente, que proporcionó acceso a la información

de los productos y al árbol de categorías a través de una interfaz API. Clickworker configuró el proyecto para que cada tarea mostrase un producto con su información y el árbol de categorías para cada *clickworker*. Los *clickworkers* realizaron la clasificación de los productos y marcaron las fotos y descripciones inadecuadas. La calidad de los datos se garantizó a través de decisiones por mayoría.

En resumen, el análisis de las plataformas de microtrabajo Appen, TELUS, OneForma y Clickworker revela su papel central en la economía digital al conectar a empresas globales con una fuerza laboral distribuida a nivel mundial, facilitando la realización de microtareas esenciales para el desarrollo de la inteligencia artificial. A pesar de presentarse como promotoras de flexibilidad y autonomía, sus prácticas ocultan millones de vínculos laborales, clasificando a los trabajadores como contratistas independientes para evadir responsabilidades. La gestión algorítmica del trabajo y la dependencia de pocos grandes clientes refuerzan la asimetría de poder. Aunque algunas, como Clickworker, afirman promover prácticas justas, la realidad de los microtrabajadores, marcada por baja remuneración, inestabilidad y falta de protección, contrasta con este discurso. El análisis subraya la necesidad de una regulación más efectiva para garantizar condiciones dignas y equitativas en la economía digital.

Perfil y percepciones de los trabajadores brasileños en plataformas de microtrabajo

Utilizando una metodología que combinó la aplicación de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, así como la recopilación de datos en internet, fue posible analizar el fenómeno del trabajo en plataformas de microtareas en Brasil. De los 492 trabajadores de diferentes tipos de plataformas que respondieron al cuestionario, cerca de un quinto (20%, $n=99$) indicó trabajar en al menos una plataforma de microtrabajo. El análisis aquí presentado se centrará en la información de estos últimos encuestados.

El cuestionario elaborado con preguntas cerradas y abiertas exploró la multidisciplinariedad del estudio conducido por un equipo de investigadores de sociología, derecho y economía (CDT, 2022). Las preguntas, organizadas en cinco bloques con 47 preguntas, buscaron trazar el perfil socioeconómico de los encuestados, identificar las principales plataformas en las que trabajaban y comprender los mecanismos y relaciones específicas de control percibidos por ellos. Los bloques finales abordaron las trayectorias ocupacionales, las percepciones sobre condiciones de trabajo, derechos y representación colectiva. Además, dos preguntas exploraron la percepción de los encuestados sobre los impactos de la pandemia en el trabajo por plataformas y los problemas de salud experimentados en este contexto. Al final, se hicieron preguntas abiertas, con el objetivo de crear un espacio para recopilar información de contacto para futuras investigaciones y relatos que pudieran llenar vacíos del cuestionario, enriqueciendo la comprensión de las experiencias de los encuestados.

El cuestionario se ha aplicado en línea, en Google Forms, enviado directamente a los trabajadores que aceptaron participar después de una conversación previa, en la que se explicaba el contexto de la investigación. La selección de los encuestados se realizó mediante la exploración sistemática de grupos y comunidades en redes sociales, como Facebook y WhatsApp, dedicadas a discusiones sobre el trabajo en diversas plataformas. La estrategia involucró la evaluación de contenido en las publicaciones de estas comunidades para identificar potenciales encuestados activamente involucrados en la plataforma. Además, se realizó una búsqueda individualizada en LinkedIn, a través de la cual se enviaron invitaciones para participar de la investigación con base en los filtros "Empresa actual: nombre de la plataforma" y "Ubicación: Brasil". Este enfoque fue eficaz para obtener respuestas de trabajadores en plataformas menos conocidas y de profesiones espe-

cíficas, como médicos, psicólogos y desarrolladores de software.

Considerando la falta de información sobre el tamaño exacto de la población de trabajadores por plataformas digitales en Brasil en el momento de la investigación y la imposibilidad de alcanzar a toda esa población, se diseñó una estrategia de muestreo no probabilístico. Específicamente, se optó por un enfoque intencional heterogéneo, orientado por la diversidad de plataformas identificadas en un levantamiento previo y por la distinción entre las modalidades de plataformas *web-based* y *location-based*. Para lograr este objetivo, se realizó una búsqueda ampliada, en diferentes medios, de trabajadores vinculados a las plataformas digitales de trabajo mapeadas, con el fin de obtener la máxima variación y heterogeneidad entre los encuestados. Desde la perspectiva de Patton (2015), el muestreo intencional, basado en la estrategia de máxima variación o heterogeneidad, busca elegir una amplia variedad de casos para abarcar diferentes aspectos de la investigación, estrategia fundamental para documentar la diversidad del fenómeno e identificar similitud, incluso ante la evidente diversidad. También Lehdonvirta et al. (2021) argumentan que los cuestionarios en línea no probabilísticos no sustituyen el uso de técnicas de muestreo probabilísticas tradicionales, pero sí presentan como herramienta potencial en estudios exploratorios de subpoblaciones emergentes, especialmente cuando no hay información demográfica disponible.

En este artículo, sin embargo, nos detenemos en el recorte del trabajo en plataformas de tipo web based, aquellos que informaron trabajar por plataformas de microtrabajo, que fueron 99 encuestados, quienes hicieron referencia a 20 plataformas diferentes. La plataforma Appen fue la más frecuentemente mencionada como la plataforma más importante para el encuestado, con el 27% de las menciones, seguida por TELUS (antigua Lionbridge), con el 26%, OneForma, con el 13%, y Clickworker,

con el 9%. Estos resultados indican una diversidad de plataformas de microtrabajo disponibles, pero la concentración de la mayor parte de los encuestados en cuatro plataformas.

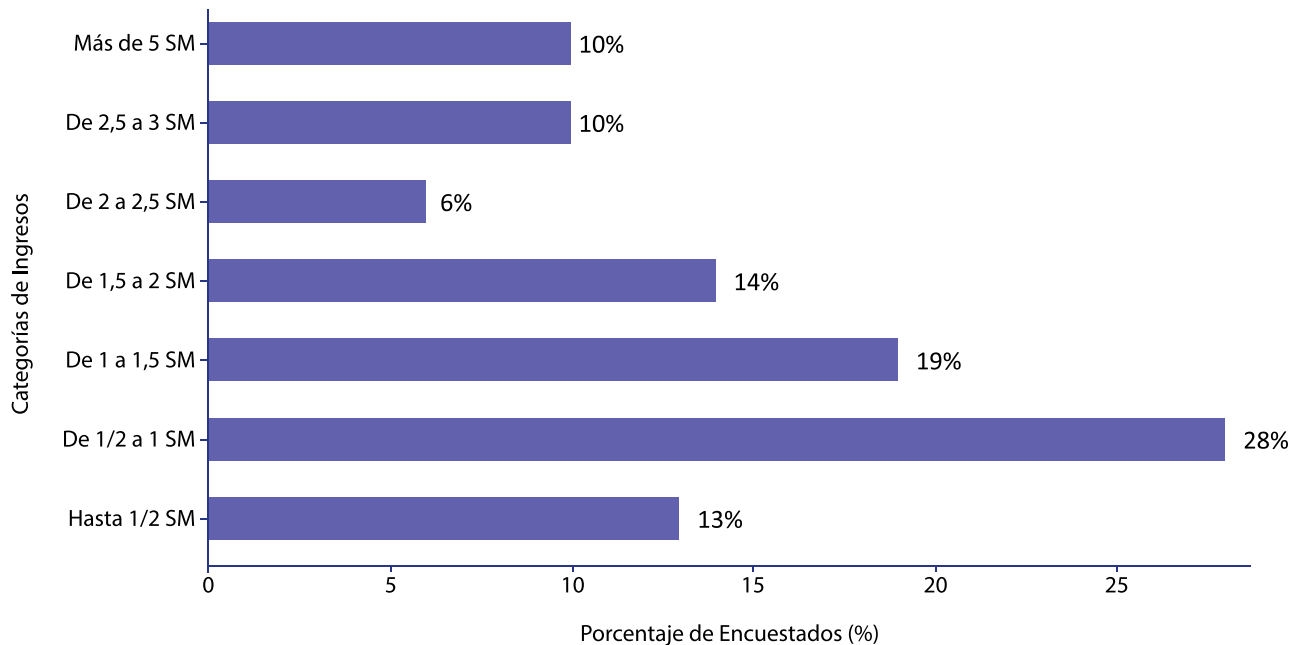
Se obtuvieron respuestas de trabajadores de 74 ciudades diferentes de 21 de los 27 estados del país. Entre los encuestados, la mayoría es de la región Sudeste (45%) y del Sur (31%), siendo que, del Nordeste, Centro Oeste y Norte suman el 24% restante de los entrevistados. Este dato denota una difusión de este tipo de trabajo hacia el interior del país, más allá de las capitales y grandes centros urbanos, a pesar de la mayor concentración en las regiones Sudeste y Sur.

En cuanto al perfil sociodemográfico, entre los encuestados predomina el grupo de edad de 21 a 35 años, con el 78% de los encuestados. Solo el 5% tiene más de 51 años. La mayoría, es decir, el 56% son mujeres, solteras (71%), sin hijos (78%), y en cuanto al color, también se declaran de color blanco (67%), pardo (27%) y negro solo el 7%. En términos de escolaridad, casi la totalidad de los encuestados (86%) tiene al menos educación superior incompleta.

En cuanto a los ingresos obtenidos a través de las plataformas de microtrabajo, las ganancias de los encuestados son modestas. Solo el 10% gana más de tres salarios mínimos. Según la *Figura 1*, el 74% gana menos de dos salarios mínimos, siendo que la mayor frecuencia se observó entre los que reciben de medio a un salario mínimo por mes (en 4 de julio de 2024, el salario mínimo brasileño es de R\$1 412, que corresponde a 257 dólares americanos).

Predominan, por lo tanto, las bajas remuneraciones en estas actividades, aunque algunos trabajadores entrevistados afirmaron que las ganancias en dólares fueron factores que los atrajeron a registrarse y comenzar a realizar las actividades en las plataformas de microtrabajo.

Figura 1. Remuneración mensual promedio de los encuestados obtenida por trabajar en plataformas de microtrabajo digitales – Brasil



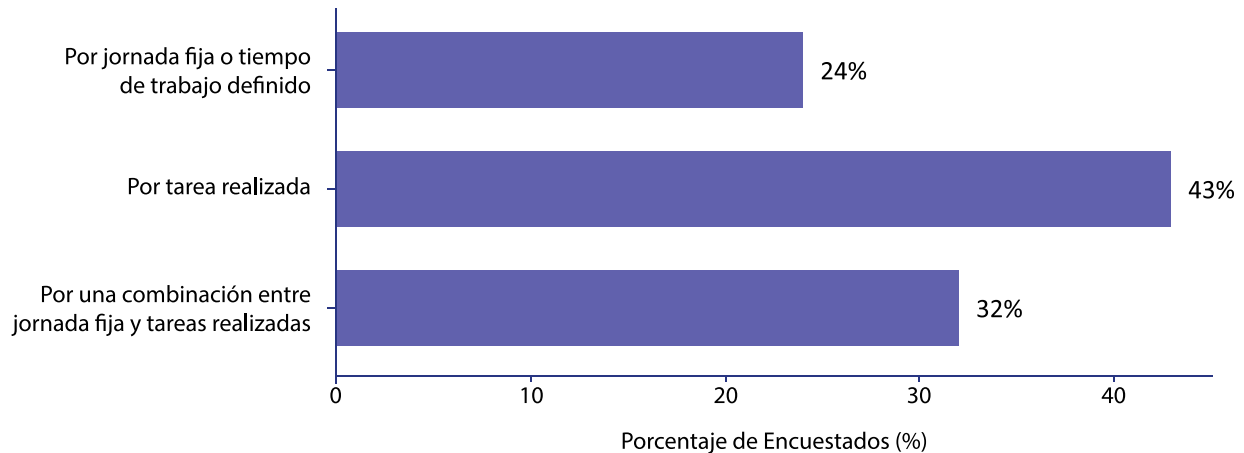
Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

La mayor parte de los encuestados (63%) están insertos en más de una plataforma. Sin embargo, casi la mitad de los encuestados (47%) indicó que el trabajo por plataformas no constituye su principal fuente de ingresos, cumpliendo un papel de ingreso complementario. Otro 34% indicó que el trabajo por plataformas es su única y principal fuente de ingresos, y otro 18% informó que el trabajo por plataformas es la principal fuente de ingresos, en combinación con otras formas de remuneración.

En cuanto a los días de la semana, casi la mitad (52%) trabaja seis o siete días por semana y una buena parte (28%) trabaja cinco días por semana. Las jornadas son flexibles, pero la mayoría (77%) trabaja hasta cuatro horas diarias. Es una fuerza laboral subutilizada, que trabaja menos horas de las que desearía.

Para el 52% de los encuestados es la plataforma la que define el lugar de ejecución del trabajo o tarea, mientras que el 48% no percibe tal control. Este dato refleja la política de algunas plataformas de exigir que los trabajadores residan en Brasil para poder evaluar y juzgar contenidos culturales y lingüísticos.

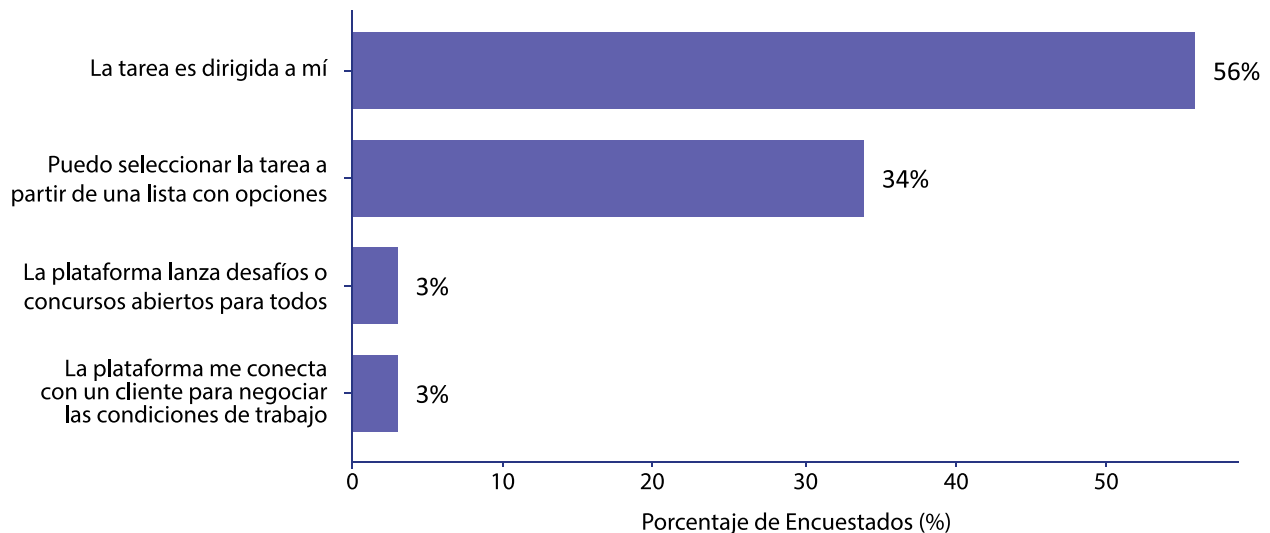
Se trata de trabajo realizado por tarea, organizado por proyectos, en el cual el 43% recibe por tarea realizada, el 24% respondió recibir una remuneración por jornada fija, y el 32% restante indicó que sus remuneraciones por el trabajo en las plataformas se dan por una combinación entre jornada fija y tareas realizadas, según la *Figura 2*.

Figura 2. Remuneración por tiempo de actividad, tarea o combinación

Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Aunque se trata de un trabajo realizado de forma autónoma, en el que el trabajador se registra voluntariamente en las plataformas y realiza la búsqueda activa de proyectos, pudiendo rechazar tareas, no se puede afirmar que sea un trabajo enteramente

autónomo. Según la *Figura 3*, más de la mitad de los encuestados (56%) informa que la tarea les es asignada, y solo el 34% dice que puede elegir la tarea de una lista de opciones.

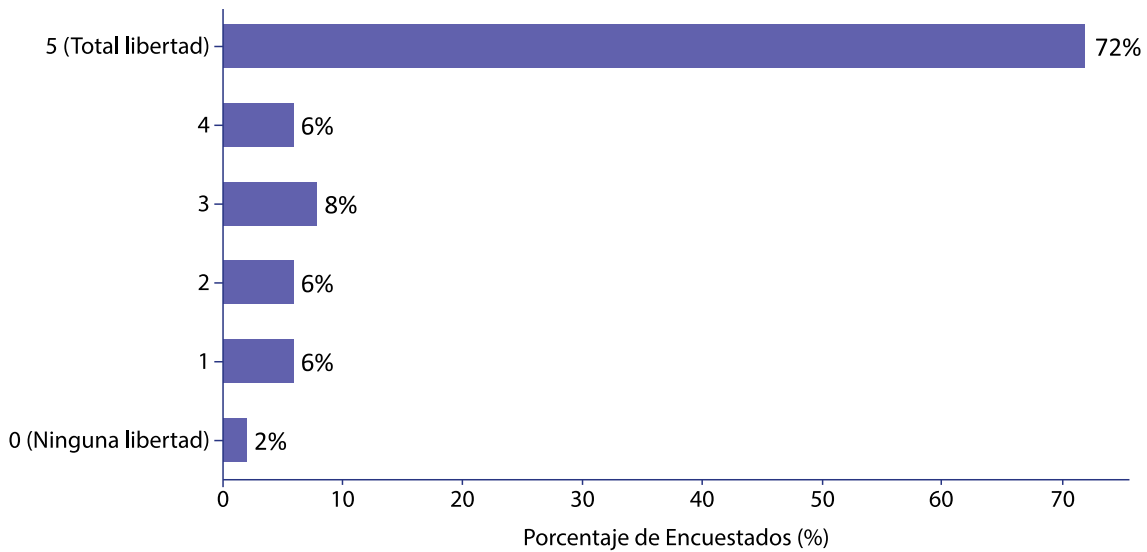
Figura 3. Cómo las plataformas dirigen y distribuyen el trabajo a los trabajadores

Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Otro dato significativo que nos permite cuestionar la autonomía de los trabajadores en este tipo de trabajo puede ser analizado a partir de las respuestas a la pregunta sobre el grado de percepción de libertad

en el trabajo por plataformas, en una escala de cero a cinco. Según la *Figura 4*, aunque la mayoría (72%) percibe tener total libertad para aceptar o no un trabajo, el 28% tiene otra visión.

Figura 4. Libertad para elegir trabajo

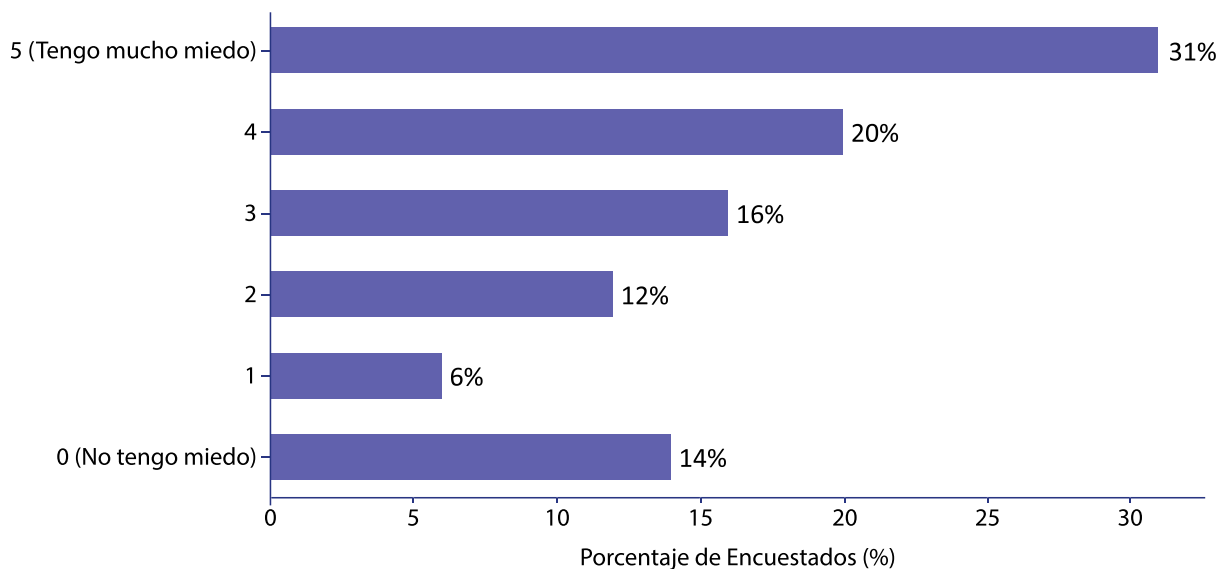


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Es posible afirmar que son las plataformas las que distribuyen los trabajos, controlan el procesamiento y transferencia de pagos por las tareas, aprueban o rechazan los registros y realizan el control de permanencia y selección de nuevos trabajadores. Otro dato que contribuye a este análisis se refiere al miedo a la

exclusión o bloqueo por parte de la plataforma. Para los trabajadores de las plataformas de microtrabajo, casi la mitad de los encuestados (51%) indicaron altos niveles de miedo a ser excluidos arbitrariamente de las plataformas. Solo el 14% informó no tener ningún miedo.

Figura 5. Miedo a ser excluido o bloqueado de la plataforma: en escala de 0 a 5

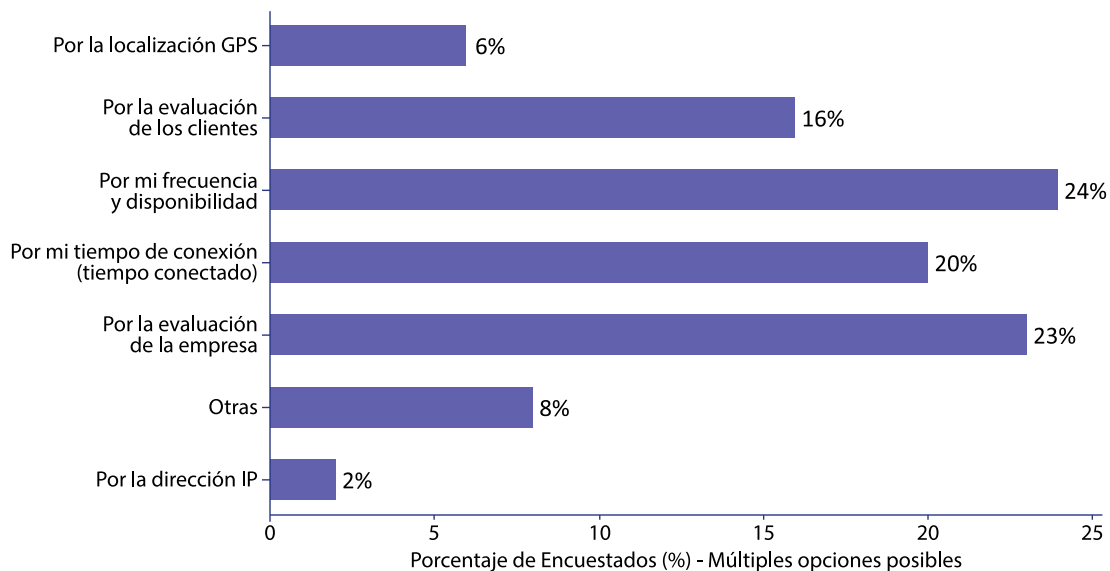


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

En cuanto a los mecanismos de control y supervisión adoptados por las plataformas, en una pregunta específica, los encuestados pudieron seleccionar más de una alternativa referente a las formas en que percibían la supervisión, el control y la ejecución del trabajo. Los investigadores de (removido para mantener el anonimato) aclaran que las alternativas fueron extraídas con base en otros estudios sobre el análisis de los términos de uso de las plataformas y, por lo

tanto, podrían no captar variables desconocidas. De esta forma, se abrió la opción "otros", señalada por el 8% de los encuestados. Según la *Figura 6*, la forma de control que se da por la frecuencia y la disponibilidad para el trabajo fue señalada por cerca de un cuarto de los encuestados (24%), seguida por la evaluación de la empresa (23%). El tiempo conectado en las plataformas también es objeto de control para el 20% de los encuestados.

Figura 6. Supervisión y control del trabajo en plataformas de microtrabajo

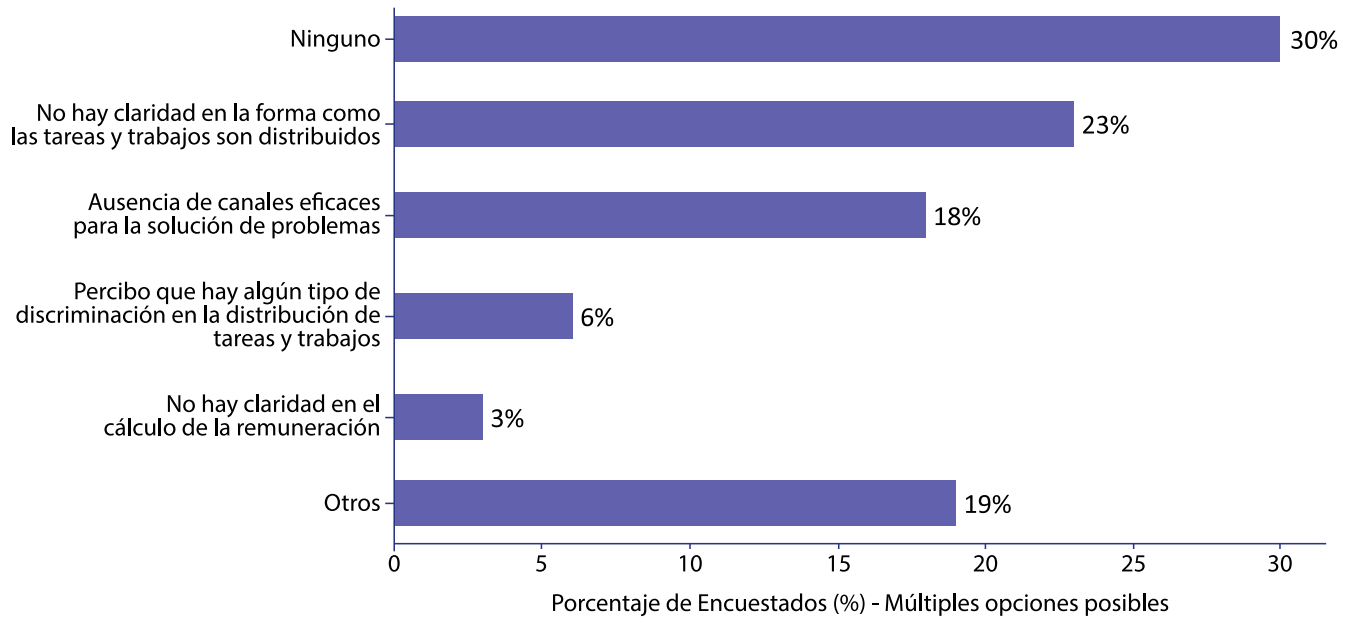


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

En una pregunta específica sobre las formas de castigo en caso de rechazo de tareas, el 58% de los encuestados no percibió ningún tipo de castigo, sin embargo, la disminución de la oferta de trabajos figuró entre el 12% de las opciones seleccionadas y los bloqueos temporales o permanentes entre el 22% de las opciones seleccionadas.

Otra cuestión importante para analizar las condiciones de trabajo en las plataformas de microtrabajo fue la pregunta sobre cuáles son los principales problemas enfrentados en este tipo de trabajo, según la *Figura 7*.

Figura 7. Principales problemas en la relación con las plataformas



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Entre los encuestados, el 30% no identifica ningún problema. Sin embargo, una mayoría considerable (70%) reportó algún tipo de problema, destacando la falta de transparencia en cómo se distribuyen las tareas y trabajos (23%) y la ausencia de canales eficaces para la solución de problemas, con el 18% de las opciones seleccionadas. La dificultad de comunicación con la empresa contratante es un rasgo común en las plataformas digitales, ya sean las típicas de la modalidad *web-based* o las *location-based*.

Sobre las razones que llevan a buscar trabajo en la plataforma, más de la mitad (52%) respondió que estaba desempleada. Aquellos que tenían un vínculo laboral formal en el momento en que también comen-

zaron a trabajar por las plataformas corresponden al 22% de los encuestados. Mientras que un quinto de los encuestados (20%) trabajaba de forma autónoma/independiente.

Sobre las trayectorias ocupacionales previas, se preguntó qué ocupaciones habían desempeñado los encuestados en el momento anterior al ingreso en las plataformas. Como patrón observado, emergieron ocupaciones y actividades relacionadas con las áreas de educación, tecnología de la información (TI), administración y finanzas, salud, ventas y atención al cliente, sector público y artes y entretenimiento, según la *Tabla 1*.

Tabla 1. Trayectoria profesional previa a incorporarse a plataformas de microtrabajo

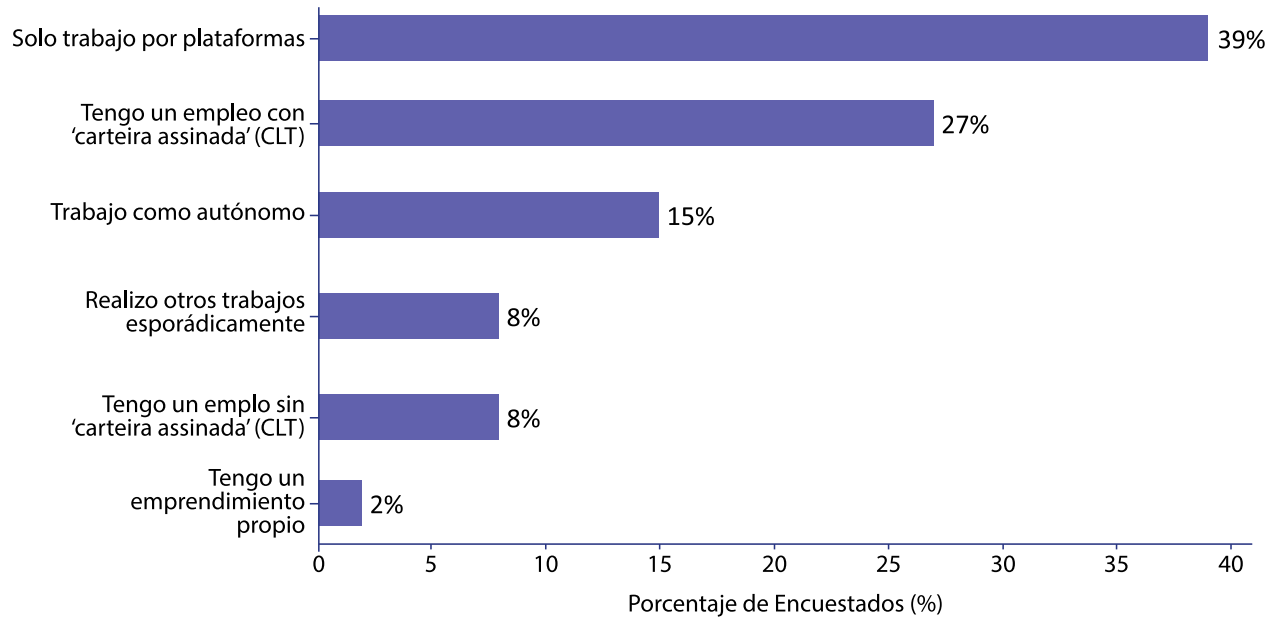
<i>Sector</i>	<i>Trabajo anterior al ingreso a las plataformas</i>
Educación	Maestro, ocupacional de educación básica, profesor de historia, de inglés, de teatro, de idiomas, pedagogo, estudiante, cuidador(a) de niños.
Tecnología de la Información	Analista de sistemas, desarrollador de software, programador, reparador de computadoras, operador de telemarketing, soporte al usuario, marketing digital, redes sociales, analista de calidad, redactor, diseñador gráfico, evaluador de medios.
Administración y Finanzas	Analista financiero, administrador de finanzas, consultora de la industria (ingeniera de alimentos), coordinadora de éxito del cliente, gerente de proyectos, supervisor administrativo, comprador de materiales controlados y peligrosos, inversionista.
Salud	Nutricionista.
Ventas	Vendedor, representante de atención al cliente, promotor de ventas, asistente de farmacia, asistente comercial, cajero de supermercado, operador de caja, vendedora de ropa infantil, agente de call center, atención al público, agente inmobiliario, sastre, inspector de tienda.
Sector Público	Servidor público, becario de postgrado, becario de derecho, empleado público, asesor de comunicación, militar, investigador.
Artes y Entretenimiento	Creador de videos, artista plástico, escritor, ilustrador, guionista de comerciales, traductor, editor de sitios web, editor de contenido, educador de arte, animador/a de crucero.

Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Por lo tanto, las trayectorias ocupacionales previas de los encuestados que trabajan en plataformas de microtrabajo comprenden profesiones y actividades que pueden ser enmarcadas en el sector de servicios y que demandan cierto grado de instrucción, cuya naturaleza del trabajo involucra principalmente la comunicación y operación de símbolos y textos.

En cuanto a la situación ocupacional actual, en el momento en que respondieron a esta encuesta, como se puede observar en la *Figura 8*, una parte significativa de los encuestados (39%) vive únicamente del trabajo en plataformas de microtrabajo.

Figura 8. Condición ocupacional actual, además de trabajar en plataformas



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

El 27% restante compagina el trabajo en plataformas con un empleo formal con contrato registrado y el 15% como autónomo.

En una pregunta específica sobre el deseo de obtener un empleo formal, la mayoría de los encuestados (60%) informó que no le gustaría tener un empleo formal – en Brasil, con contrato registrado, lo que les garantizaría acceso a una serie de derechos laborales especificados en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). Aunque expresaron el deseo de mantenerse en la informalidad, en una pregunta posterior señalaron, quizás contradictoriamente, el deseo de tener acceso a algunos derechos, como: recibir un pago o recibir una remuneración por el tiempo de espera del trabajo, obtener un ingreso mínimo mensual, cobertura de los costos del trabajo y seguro médico, por ejemplo.

Finalmente, al ser preguntados sobre la importancia de tener una representación colectiva que defienda sus intereses, solo el 37% de los trabajadores de plataformas de microtarefas no consideró importante alguna forma de representación colectiva.

El otro 37% de los encuestados consideró importante la representación en forma de una asociación de trabajadores y el 25% en forma de sindicato, pero ninguno de ellos señaló estar actualmente vinculado a algún grupo. Aunque la mayoría de estos trabajadores (52%) considera importante la representación colectiva, solo un encuestado indicó estar vinculado a una asociación de trabajadores. Esta condición se relaciona con la condición de este trabajador que se vincula por adhesión a una plataforma, desarrolla un trabajo y vive de él, sin embargo, es invisible para la sociedad, para los agentes públicos y los organismos de investigación.

Los resultados de esta investigación presentan coincidencias y contrastes con los hallazgos de estudios previos sobre el microtrabajo en Brasil. Al igual que en investigaciones anteriores, se confirma la precariedad de las condiciones laborales, caracterizadas por bajos ingresos, inestabilidad y falta de protección social. La mayoría de los encuestados percibe el trabajo en plataformas como su principal o única fuente de ingresos, lo que refuerza la idea de que el

microtrabajo se ha convertido en una alternativa para muchos trabajadores en un contexto de desempleo y dificultades en el mercado laboral formal. Asimismo, se evidencia la falta de transparencia en la distribución de tareas, la ausencia de canales de comunicación efectivos y el temor a la exclusión arbitraria como problemáticas persistentes en este ámbito laboral.

Sin embargo, este estudio también aporta nuevos elementos a la discusión. En primer lugar, destaca la heterogeneidad de los trabajadores de microtarefas en Brasil, abarcando diferentes regiones, edades, géneros y niveles educativos, lo que contrasta con la imagen estereotipada del joven estudiante que busca un ingreso extra. Además, se observa una mayor participación de mujeres en comparación con hombres. Esto confirma los hallazgos de investigaciones globales que señalan que el microtrabajo digital, aunque ofrece flexibilidad y oportunidades de ingresos, exacerba las desigualdades de género existentes. Se configura como una "tercera jornada" para las mujeres y perpetua la desvalorización del trabajo femenino (Tubaro et al., 2022). Esta dinámica se ve reforzada por la precariedad del hogar, que afecta especialmente a las mujeres con responsabilidades domésticas (Gerber, 2022).

Finalmente, aunque la mayoría de los encuestados no desea un empleo formal, expresan el deseo de contar con derechos laborales básicos, lo que sugiere una tensión entre la flexibilidad valorada en el microtrabajo y la necesidad de seguridad y protección social.

Conclusiones

Los trabajadores de plataformas digitales de microtrabajo en Brasil, vinculados a empresas globales principalmente del Norte Global, aún son invisibles en las estadísticas oficiales y para la sociedad. Esta invisibilidad, que desafía a la sociedad, se debe a diversos factores. En primer lugar, el microtrabajo se distingue del trabajo convencional. Ejercido en el ámbito privado y a distancia (trabajo remoto), con una considerable dispersión territorial, en todas las

regiones del país, y de forma no concentrada en grandes centros urbanos, el trabajador conectado hace uso intensivo de sus propias herramientas digitales (computadoras, smartphones, redes de internet, espacio privado de sus casas, etc.) y su inserción y permanencia se dan a través de evaluaciones individualizadas de desempeño, controladas por algoritmos, todo lo cual dificulta la construcción de una identidad colectiva de trabajo, fundamental para una acción colectiva que pueda provocar cambios.

En segundo lugar, se trata de un trabajo cuyas actividades, relacionadas con la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, se realizan sin ningún reconocimiento institucional del vínculo laboral y de protección, ya que ocurre fuera de un régimen jurídico formal, con base en contratos individuales establecidos con empresas con sede en países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Alemania. Al ser concebido como trabajo autónomo y no subordinado, no está regulado por el derecho laboral. En esta condición, prevalece la relación individual entre trabajador y plataforma y la ausencia de cualquier posibilidad de negociación colectiva.

En Brasil, los trabajadores de estas plataformas de microtrabajo sumaban casi 30 mil en agosto de 2021, según estimaciones basadas en el tráfico web en los sitios de las interfaces de trabajo de las plataformas mapeadas (CDT, 2022). Este número, sin embargo, oscila hacia arriba o hacia abajo, dependiendo de las demandas de las empresas, de las coyunturas de crisis laboral y del aumento de personas que se registran en las plataformas como mano de obra disponible. La incertidumbre en la obtención de trabajo es el patrón dominante. Al ser una ocupación nueva y aún no plenamente comprendida en su naturaleza, dimensión y configuraciones, conocer su real dimensión en el mercado laboral es un desafío. En su dinámica, los datos aquí analizados demuestran que el tiempo de trabajo es flexible, pudiendo extenderse a todos los días de la semana o ser insuficiente para garantizar

la subsistencia, con ingresos reducidos o estancados a partir de la pandemia de Covid-19.

Estas actividades son, en su mayoría, realizadas por trabajadores que, ante la precarización y fragilidad del mercado laboral formal, se encuentran desempleados, subempleados o con dificultades de inserción y permanencia en empleos tradicionales. Sin embargo, en ocasiones, estos trabajadores pasan a obtener en las plataformas de microtrabajo una remuneración superior al salario mínimo local, lo que evidencia las contradicciones del mercado laboral brasileño y su elevado nivel de explotación.

En conclusión, esta investigación confirma y amplía los hallazgos de estudios previos sobre el microtrabajo en Brasil. La precariedad laboral, la falta de transparencia y la asimetría de poder entre plataformas y trabajadores persisten como problemáticas centrales. Sin embargo, la heterogeneidad de los trabajadores y sus aspiraciones a derechos laborales básicos abren nuevas perspectivas para el debate sobre la regulación y la protección social en este ámbito. Es fundamental seguir investigando este fenómeno para comprender sus implicaciones y buscar soluciones que garanticen condiciones de trabajo justas y dignas para todos los trabajadores en la era digital.

Además de la necesidad de profundizar los estudios sobre el fenómeno del trabajo controlado por plataformas de microtrabajo en Brasil, es fundamental expandir los estudios a toda América Latina. El análisis comparativo entre diferentes países de la región permitiría identificar similitudes y diferencias en las condiciones de trabajo, en los perfiles de los trabajadores y en las estrategias de regulación, contribuyendo a la formulación de políticas públicas más eficaces y al fortalecimiento de la organización de los trabajadores a nivel regional.

Referencias

- Abílio, Ludmila. C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 18(3), 1-11. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>
- Abílio, Ludmila. C. (2020a). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. doi:10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXm-NyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>
- Abílio, Ludmila. C. (2020b). Digital Platforms and Uberization: Towards the Globalization of an Administered South? *Contracampo* 39 (1): 1-15. Recuperado el 20 de febrero de 2024 de https://periodicos.uff.br/contracampo/article/download/38579/pdf_1
- Amazon (2005). Announcing Amazon Mechanical Turk. Recuperado el 4 de diciembre de 2023 de <https://aws.amazon.com/about-aws/whats-new/2005/11/02/announcing-amazon-mechanical-turk/>
- Amorim, Henrique, & Moda, Felipe. B. (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, 22(1), 59-71. doi:10.4013/fem.2020.221.06
- Filgueiras, Vitor. A., & Antunes, Ricardo. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39(1), 27-43. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>
- Appen (2023). *Annual Report 2023*. Australia. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.appen.com/investors/annual-reports>
- Bridi, Maria A.; Véras de Oliveira, Roberto; & Salas, Minor M. (2024). Plataformas de entrega de mercadorias na América Latina: estado da arte.

- Revista Brasileira De Sociologia - RBS*, 11(29), 14–40. <https://doi.org/10.20336/rbs.956>
- Cardoso, Ana Claudia M., & Garcia, Lucia (2022). O espraiamento das plataformas de trabalho. *Revista Ciências do Trabalho*, 21, 1-4. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289/pdf>
- Carelli, Rodrigo L. (2020). O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In R. L. Carelli, T. M. Cavalcanti, & V. P. Fonseca (Eds.), *Futuro do trabalho: os efeitos da evolução digital na sociedade*, 93-106. Brasília, DF: ESMPU. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70552>
- Casilli, Antonio (2019). *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. París: Seuil.
- Centific. (s.f.). AI Localization: What It Is and How to Do It Right. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.centific.com/ai-localization-what-it-and-how-do-it-right>
- Clínica Direito do Trabalho – CDT (2022). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho – UFPR. Recuperado el 4 de febrero de 2024 de https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf
- Clickworker. (s.f.). Case study: Area-wide control at the point-of-sale. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/area-wide-control-at-the-point-of-sale/>
- Clickworker. (s.f.). Case study: Classification of Products for an Online Fashion Store. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/categorization-of-products-case-study/>
- Clickworker. (s.f.). Case study: Photo datasets for training a software to perform automated online identity verification via facial recognition. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/training-data-for-a-face-recognition-software/>
- Cresswell, John W., & Plano Clark, Vicki L. (2017). *Designing and conducting mixed method research* (3a. ed.). Sage.
- Crowdsourcing Code (2024). Principles and Guidelines. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://crowdsourcing-code.com/principles-and-guidelines.php>
- Gerber, Christine (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 37, 206-230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Gimenes dos Santos, A. C., Batista Pamplona, J., & Cacciamali, M. C. (2023). "O trabalho em plataformas digitais: uma análise das condições laborais dos brasileiros em plataformas de microtarefas". *Revista da ABET* 22 (1). Recuperado el 15 de noviembre de 2023 de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/59793>
- Gray, Mary L., & Suri, Siddharth (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Grohmann, Rafael (2020). Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Epic*, 22(1), 106-122. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://seer.ufs.br/index.php/epic/article/view/12188/10214>
- Grohmann, Rafael, & Araújo, Willian F. (2021). "Beyond Mechanical Turk: the work of Brazilians on global AI platforms". En *AI for everyone? Critical perspectives*, editado por Pieter Verdegem, 247-266. Londres: University of Westminster Press. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de <https://doi.org/10.16997/book55.n>
- Kalil, Renan B. (2019). *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tesis doctoral, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado el 5 de mayo de

- 2024 de <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545>
- Lehdonvirta, Vili, & Mezier, Paul (2013). Identity and Self-Organization in Unstructured Work. Working Paper COST Action IS 1202, *The Dynamics of Virtual Work*, n. 1. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://vili.lehdonvirta.com/files/COST-Action-IS1202-Working-Paper-12.pdf>
- Lehdonvirta, Vili, Oksanen, Atte, Räsänen, Pekka, & Blank, Grant (2021). Social Media, Web, and Panel Surveys: Using Non-Probability Samples in Social and Policy Research. *Policy & Internet*, 13, 134-155. <https://doi.org/10.1002/poi3.238>
- Moreschi, Bruno, Pereira, Gabriel, & Cozman, Fabio G. (2020). "The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers". *Contracampo* 39 (1). Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38252>
- Norvig, Peter, & Russell, Stuart J. (2013). *Inteligência Artificial*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- OneForma (2023). Case studies: Examples of AI localization. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.oneforma.com/case-study/867/>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>
- Schmidt, Florian A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- TELUS International (2023). *2023 Annual Report*. Canadá. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.telusinternational.com/investors/financials>
- Tubaro, Paola, Coville, Marion, Le Ludec, Clément, & Casilli, Antonio A. (2022). Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1623>
- Viana Braz, Matheus (2021). "Heteromação e micro-trabalho no Brasil". *Sociologias* 23 (57), 134-172. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de <https://doi.org/10.1590/15174522-111017>
- Viana Braz, Matheus, Tubaro, Paola, & Casilli, Antonio (2023). Microwork in Brazil: who are the workers behind Artificial Intelligence? *Research Report DiPLab & LATRAPs*. Recuperado el 3 de diciembre de 2024 de <https://diplab.eu/?p=2833>
- Webster, Juliet (2016). "Microworkers of the Gig Economy: separate and precarious". *New Labor Forum* 25 (3), 56-64. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de https://resolver.scholarsportal.info/resolve/10957960/v25i0003/56_motge.xml
- ZANONI, Alexandre P. (2024). O trabalho no laço: plataformas de microtrabalho e a emergência de solidariedades restritas [Tesis doctoral no publicada, Universidade Federal do Paraná, PPGSocio].

Acerca de los autores

MARIA APARECIDA BRIDI es doctora en Sociología por la Universidad Federal de Paraná UFPR. Profesora de Sociología y del Programa de Posgrado en Sociología de la UFPR. Profesora visitante en El Colegio de México (2021/22). Vicepresidenta de la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET) (2024-2025); coordinación de la Red de Estudios Interdisciplinarios y Acompañamiento de las Reconfiguraciones del Trabajo (REMIR). Coordina uno de los grupos de trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) (2023-2025).

Sus publicaciones más recientes son:

1. Bridi, Maria A. (2023). O trabalho "clássico" e "não clássico" : a contribuição de Enrique

- de La Garza para o debate sobre a crise teórica do trabalho. En R. V. de Oliveira, J. R. Ramalho, & C. Sansón. (Orgs.), *Diálogos Críticos: O pensamento estrangeiro e a sociologia do trabalho no Brasil* (1ª ed., Vol. 1, pp. 945-970). Annablume.
2. Bridi, Maria A., & Bedin, Thiago (2024). Twitch.tv, as novas fronteiras do trabalho plataformizado. *Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais*, (59 (2023)). Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/67533>
 3. Véras de Oliveira, Roberto, & Bridi, Maria A. (2024). Introdução Capitalismo de plataforma no contexto latino-americano: reconfigurações do trabalho e precariedade. *Revista Brasileira De Sociologia - RBS*, 11(29), 5–13. <https://doi.org/10.20336/rbs.988>
- Bezerra, Giovana U. (2022). Pandemia, trabalho remoto e as condições das mulheres. En F. Lajus, S. Meucci, T. S. de Almeida, V. D. B. Ames, & V. T. Kesting (Orgs.), *Intermitências da democracia e desigualdades sociais* (1ª ed., pp. 36-46). Paco Editorial.
 3. Machado, S., & Zanoni, Alexandre P. (2021). O trabalho em plataformas digitais: direitos, COVID-19 e problemas emergentes. *Sociedade e Cultura*, 24. <https://doi.org/10.5216/sec.v24.66060>

ALEXANDRE PILAN ZANONI es Cientista Social, maestro en Sociología y doctorando en Sociología por la Universidad Federal de Paraná (UFPR). En 2021, recibió el Premio Mundos del Trabajo en Perspectiva Multidisciplinar otorgado por la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET); integra el GT Trabajo y Sociedad e el Grupo de Investigación Clínica en Derecho del Trabajo (PPGD/UFPR). Fue coordinador ejecutivo de la investigación Trabajo controlado por plataformas digitales en Brasil: dimensiones, perfiles y derechos – Clínica de Derecho Laboral (CDT), 2021.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Machado, Sidnei, & Zanoni, Alexandre P. (2022). Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*, 35, e022023. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416>
2. Bridi, Maria A., Zanoni, Alexandre P., &