

Percepciones vs números: un enfoque cuali- cuanti del trabajo de plataforma en Brasil¹

Perceptions vs. numbers: A qualitative-quantitative approach to platform work in Brazil

Tiago Magaldi

Departamento de Sociología
Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ)
Río de Janeiro, Brasil
tmgranato@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7498-0492>

Mireille Razafindrakoto

Institut de Recherche pour
le Développement (IRD)
París, Francia
mireille.razafindrakoto@ird.fr
<https://orcid.org/0000-0002-6797-3021>

François Roubaud

Institut de Recherche pour
le Développement (IRD)
París, Francia
francois.roubaud@ird.fr
<https://orcid.org/0000-0003-2234-5256>

Christian Azais

Conservatoire national des arts et métiers
París, Francia
christian.azais@lecnam.net
<https://orcid.org/0000-0002-2521-166X>

Resumen: El artículo se fundamenta en la autoevaluación de los trabajadores de plataformas de transporte (TPT) brasileños. Combina metodologías con un enfoque cuantitativo y cualitativo basadas en microdatos del módulo «Trabajadores de Plataforma» del PNAD-C (Brasil) y 22 entrevistas con conductores y 21 con repartidores en bicicleta y moto – realizadas en Río de Janeiro entre octubre de 2023 y marzo de 2024. Exploramos el contraste entre el trabajo regulado y el trabajo en plataformas. Aunque con

matices importantes, llegamos a la conclusión de que la valoración que los TPTs hacen de su trabajo es de relativa satisfacción, especialmente en la percepción de su autonomía en la organización del horario de trabajo y a la ausencia de subordinación directa.

Palabras clave: Brasil, conductores, repartidores, plataformas digitales, autonomía, enfoque cualitativo-cuantitativo.

¹ Dedicamos este texto al Profesor Pierre Salama, latinoamericanista, gran conocedor de Brasil y México.



Abstract: *The article is based on the self-assessment of digital transport platform workers (TPT) in Brazil. It combines methodologies with a quantitative and qualitative approach based on microdata from the original 'Platform Workers' module of the national employment survey and 43 interviews with drivers and bicycle and motorbike delivery workers conducted in Rio de Janeiro between October 2023 and March 2024. We explore the contrast between regulated and*

platform work. Although with important nuances, we conclude that TPTs' assessment of their work is one of relative satisfaction, especially how they perceive their autonomy in the organisation of the working day and the absence of direct subordination.

Keywords: *Brazil, drivers, couriers, digital platforms, autonomy, qualitative-quantitative approach.*

Introducción

El tema de la plataformización está en consonancia con la progresiva flexibilización de la mano de obra iniciada en los años setenta en los países capitalistas avanzados. Srnicek (2018) subraya el carácter *déjà vu* de la plataformización en términos de explotación de la fuerza de trabajo, de su remercantilización con vistas a producir un trabajador *justo a tiempo*. La valoración analítica del trabajo "no clásico" (Toledo, 2013) no es nueva en Brasil (Oliveira, 2013; Silva, 2002) pero la insistencia está justificada.

La percepción de autonomía y libertad por parte de los trabajadores del sector de transporte y reparto es uno de los puntos centrales para Festi et al. (2024), Gomes (2024), Oliveira, Festi (2023), Silva, Braga (2022). El esfuerzo por ampliar las dimensiones analíticas ha ido acompañado de una bienvenida revalorización del cotidiano de los trabajadores.

Seguimos aquí este camino, destacando las percepciones de los trabajadores de plataformas de transporte y reparto. A partir de una combinación de datos cualitativos y cuantitativos, avanzaremos en la comprensión de la experiencia de los trabajadores en el mercado de trabajo brasileño, tomando la disyuntiva "trabajo formal (CLT)"² *versus* "trabajo

plataformizado" como la construcción ideal-típica de opciones laborales plausibles para los sujetos encuestados. En otras palabras, partimos del supuesto de que los trabajadores encuestados, aunque su margen de elección esté muy reducido por los determinantes estructurales de su inserción en el mercado de trabajo, no dejan de evaluar posibles caminos, por estrechos que le parezcan al investigador que, en el caso de los trabajadores de plataformas de transporte (TPTs) y de los repartidores, está socialmente distante de los encuestados.

Para ello, combinaremos descripciones de la vida laboral cotidiana típica de los conductores de plataformas y los mensajeros con los resultados de encuestas estadísticas recientes del IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística). El material empírico utilizado para el análisis cualitativo procede de 43 entrevistas –22 a conductores y 21 a mensajeros en bicicleta y moto– realizadas en la ciudad de Rio de Janeiro entre octubre de 2023 y marzo de 2024. Los datos cuantitativos proceden de los microdatos del módulo "Trabajadores de plataformas" integrado en la PNAD-C (Encuesta Nacional por Muestreo de Domicilios - Continua) y realizada en el 4º trimestre de 2022 a escala nacional, única fuente de datos representativa sobre los trabajadores de plataformas en Brasil.

² La CLT (Consolidación de las Leyes Laborales) de 1943 se refiere a la regulación del derecho laboral sustantivo y procesal. Formar

parte de una relación laboral "CLT", o tener un "contrato formal", o sea con derechos laborales.

La integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo tenía por objeto, por una parte, impregnar la aridez de las estadísticas de experiencias laborales concretas que ofrecieran una delineación de los modos de vida reales representados por las cifras. Por otra, enmarcar los relatos de experiencias en un marco socioeconómico relativamente definido, que les impone determinaciones y límites generales que son objetivos en su fuerza sobre lo particular, pero sólo perceptibles desde un punto de vista macro (el caso de la remuneración, por ejemplo, cuya nebulosidad sistemática hace prácticamente imposible seguir un camino inductivo cualitativo para estimarla). Dado que los autores son dos sociólogos y dos economistas y estadísticos, la elaboración conjunta del texto se vio muy enriquecida por la dialéctica de las dos formas de pensar sobre un mismo objeto. En lugar de ofrecer «ejemplos ilustrativos» de una lógica socioeconómica supuestamente omnipotente, el enfoque cualitativo permitió explicar ciertas causalidades de naturaleza propiamente sociológica, como se verá más adelante, mientras que los datos cuantitativos limitaron cualquier extrapolación explicativa basada exclusivamente en la visión del mundo de los agentes entrevistados (la percepción de que ganan «más» en las apps, por ejemplo).

Las entrevistas se realizaron mediante un guión preestructurado de preguntas relativamente abiertas, aplicado a todos los entrevistados³ de forma similar y a quienes se les explicó el contenido de la investigación y el motivo de la entrevista, además de garantizar su anonimato. En el caso de los conductores de *Uber*, las entrevistas se realizaron durante los recorridos de la aplicación solicitados a tal efecto; en el caso de los repartidores, utilizamos tanto un enfoque directo como referencias de personas que ya habían sido entrevistadas, un método conocido como «bola de nieve». Para garantizar la diversidad de perspectivas, tanto las rutas *Uber* como el contacto con los repartidores se llevaron a cabo en diferentes partes de la ciudad; además, las entrevistas se llevaron a cabo hasta que las respuestas empezaron a repetirse, momento en el que consideramos que se había alcanzado la saturación.

Al final, llegamos a la siguiente lista de entrevistados:

³ Los entrevistados fueron todos de sexo masculino, lo que se debe a que la mayoría de los conductores y repartidores son hombres. pretendemos en otra investigación futura entrevistar mujeres profesionales de estos dos sectores.

Cuadro 1. Características de los entrevistados

<i>Nº entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
1	Conductor	MASC	42	Enseñanza media completa	Atleta de baloncesto
2	Conductor	MASC	54	Enseñanza media completa	Empresario
3	Conductor	MASC	30	Enseñanza media incompleta	Motorista de cooperativa
4	Conductor	MASC	43	Enseñanza media completa	Profesor de inglés
5	Conductor	MASC	35	Enseñanza básica completa	Motorista de colectivo

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 1. Características de los entrevistados (cont.)

<i>N° entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
6	Conductor	MASC	37	Enseñanza media completa	Obrero industrial
7	Conductor	MASC	41	Enseñanza superior completa (ingeniero)	Comerciante
8	Conductor	MASC	35	Enseñanza media completa	Vendedor
9	Conductor	MASC	40	Enseñanza media completa	Motorista de cooperativa
10	Conductor	MASC	30	Enseñanza media completa	Motorista de colectivo
11	Conductor	MASC	25	Enseñanza media completa	Colector de basura
12	Conductor	MASC	38	Enseñanza media completa	Electricista
13	Conductor	MASC	43	Enseñanza media técnica completa	Minorista de telefonía móvil
14	Conductor	MASC	36	Enseñanza media completa	Motorista particular
15	Conductor	MASC	50	Enseñanza media incompleta	Indefinido
16	Conductor	MASC	31	Enseñanza superior incompleta	Seguridad
17	Conductora	FEM	50	Enseñanza media completa	Empleada administrativa
18	Conductor	MASC	32	Enseñanza media incompleta	Director de comercio
19	Conductor	MASC	43	Enseñanza media incompleta	Taxista
20	Conductor	MASC	39	Enseñanza media completa	Indefinido
21	Conductor	MASC	29	Enseñanza media completa	Conserje de inmueble residencial
22	Conductor	MASC	70	Enseñanza media incompleta	Taxista
23	Repartidor	MASC	44	Enseñanza media completa	Actor
24	Repartidor	MASC	47	Enseñanza media incompleta	Mecánico de coches

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 1. Características de los entrevistados (cont.)

<i>N° entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
25	Repartidor	MASC	32	Enseñanza básica completa	Asistente técnico de sonido
26	Repartidor	MASC	48	Enseñanza media completa	Vendedor a comisión
27	Repartidor	MASC	26	Enseñanza media completa	Mototaxi
28	Repartidor	MASC	23	Enseñanza media completa	Vendedor informal
29	Repartidor	MASC	24	Enseñanza básica incompleta	-
30	Repartidor	MASC	58	Enseñanza básica incompleta	Motoboy
31	Repartidor	MASC	20	Enseñanza media incompleta	Empleado
32	Repartidor	MASC	22	Enseñanza media completa	Repartidor de aplicativo
33	Repartidor	MASC	27	Enseñanza media incompleta	Jardinero
34	Repartidor	MASC	23	Enseñanza básica completa	Auxiliar en restaurante
35	Repartidor	MASC	26	Enseñanza básica incompleta	Mototaxi
36	Repartidor	MASC	28	Enseñanza media incompleta	Indefinido
37	Repartidor	MASC	31	Enseñanza superior incompleta	Vendedor a comisión
38	Repartidor	MASC	26	Enseñanza superior incompleta	Agente administrativo
39	Repartidor	MASC	27	Enseñanza superior completa (comunicación)	Modelo fotográfico
40	Repartidor	MASC	34	Enseñanza media completa	Metalúrgico
41	Repartidor	MASC	26	Enseñanza media completa	Almacenista
42	Repartidor	MASC	27	Enseñanza media completa	Distribuidor en supermercados
43	Repartidor	MASC	22	Enseñanza media completa	Camarero

Fuente: elaboración propia.

Como el tema del trabajo plataformizado tiene muchas dimensiones, no podemos decir que se haya alcanzado la saturación para cada una de ellas (un escrutinio denso de la historial laboral o de las cualificaciones educativas de cada entrevistado, a los que no dedicamos entrevistas específicas sino que sólo tocamos, son dos ejemplos); sin embargo, estamos absolutamente seguros de que se ha alcanzado la saturación para nuestro objeto de investigación. El lector podrá juzgar el resultado de nuestros esfuerzos.

1. La vida cotidiana de los trabajadores de las aplicaciones

Dos definiciones centrales, "carrera" y "entrega", justifican, ante las empresas y la sociedad en general, la remuneración del trabajo realizado. Es la acumulación de carreras y entregas que remunera a los trabajadores en función de sus necesidades de consumo. Es el objetivo de los profesionales cuando inician su jornada y la forma concreta en que organizan su tiempo para acumular esas carreras y entregas y, sobre todo, el valor atribuido a cada una de ellas.

A diferencia del trabajo asalariado, en el trabajo por aplicativo la responsabilidad de organizar la jornada laboral recae en el trabajador. Se podría pensar que esto tendería a producir un número infinito de tipos diferentes de horas de trabajo. Sin embargo, es posible reconstruir una rutina típica para estos trabajadores, como indican las entrevistas. Empecemos por los conductores.

1.1. El día a día de un conductor

Los conductores tienen una jornada laboral más estable que los repartidores. Empiezan su jornada laboral hacia las cuatro horas de la mañana, para aprovechar el flujo de gente que se desplaza al trabajo e intentar evitar los embotellamientos. Trabajan hasta las 11 horas, cuando "el tráfico empieza a ralentizarse", y luego se van a casa a comer y descansar. Después de descansar, vuelven al trabajo en plena hora punta.

Sin embargo, distan mucho de seguir el típico horario laboral formal de 8 a 16 horas o de 9 a 17 horas. Los conductores siguen trabajando un mínimo de diez horas, pero continuarán hasta completar 12 horas, un límite *a priori* fijado por la propia *Uber*. Los que necesiten superar estas horas pueden: pasar parte del tiempo conectado con el coche parado, para que el aplicativo no contabilice este tiempo como "actividad"; o cambiar de app, común en los fines de semana, cuando las "tarifas dinámicas" aumentan su potencial de ingresos.

Es dentro de esta larga jornada laboral diaria y semanal dónde los conductores organizan su reivindicación salarial. Dado que, a diferencia del trabajo formal, no hay límite salarial, es responsabilidad de los conductores "hacer su salario" (Magaldi, 2022). Esto lleva a la producción de estrategias individuales, como la fijación de su objetivo diario de ingresos, que oscila entre 250 y 500 reales (de 40 a 80 euros, tasa del 07/2024).⁴ Este es siempre el punto de referencia autoestablecido que utilizan los conductores para organizar su jornada laboral. Si el objetivo no se alcanza al final del día, el conductor tiende a prolongarlo para lograrlo; si se alcanza rápidamente, el conductor seguirá trabajando y considerará que ha sido un "buen" día de trabajo, al haber ganado más que su objetivo.

Las estrategias para conseguirlo también varían. Ya sea indicando su preferencia por una ruta específica, eligiendo recorridos largos o cortos, o movilizándolo su experiencia laboral para estar presentes en los lugares de mayor demanda antes que los demás. Sin embargo, aunque el tipo de recorrido que seleccionan los conductores puede variar mucho, no ocurre lo mismo con el cálculo que se hace para evaluar cada uno.

La marca de 300 reales (50 euros) es el "objetivo" que más se declara en las entrevistas. Trabajando 26

⁴ A lo largo del texto, aplicaremos la tasa de julio del 2024, o sea € 1 = R\$ 6).

días al mes –y seis días a la semana– se alcanzaría un total bruto de 7 800 reales (1.300 euros); si se quitan unos 100 reales (17 euros) para el combustible diario, se llegaría a una cifra mensual de 5 200 reales, (870 euros) teniendo en cuenta sólo los gastos de combustible. Sin embargo, este cálculo parece sobreestimado: no es lo que muestran los datos de la PNAD-C.

Durante sus largos trayectos, los conductores no suelen sentirse controlados por la plataforma. En general, la valoración es justo la contraria. Lo que podríamos llamar "controles indirectos" (promociones e incentivos) no se interpretan como tales:

Conductor: *Uber* no tiene interferencias, no te dice cuánto tienes que trabajar. Hace campañas: "Gana 'x' cantidad de dinero y gana 'x' más". Pero no te obliga a hacerlo.

Con una remuneración declarada muy por encima del salario mínimo nacional,⁵ la posibilidad de definir su propio horario de trabajo sin la mediación de un superior jerárquico, el desarrollo de estrategias individuales eficaces y una actividad que no requiere cualificación superior para su desempeño, los conductores de app afrontan sus largas jornadas con regularidad y relativa tranquilidad, con la sensación de tener control sobre sí mismos y su trabajo. Aunque se percibe cierto malestar general por el deterioro de su retribución y la opacidad de la comunicación con la plataforma, la experiencia se valora positivamente; dentro del horizonte de posibilidades que se percibe en el mercado laboral actual. Por supuesto, esto no elimina ansiedades, como la percepción de la precariedad de su trabajo, que no pasa desapercibida, pero están lejos de experimentar injusticia.

1.2. El día a día de un repartidor

En comparación con los conductores, los repartidores tienen una vida laboral más inestable y poli-

facética. Aquí nos ocuparemos de los mensajeros en bicicleta y en moto, vinculados a la plataforma dominante en este ámbito, *iFood*. En primer lugar, existe una distinción importante en cuanto al estatus en la plataforma: el registro en la app como repartidor "Nube"⁶ o "OL"⁷ (vinculado a un "Operador Logístico" de *iFood*). Es una elección que hace el trabajador cuando completa su registro en el app: desde el momento en que se acepta su registro, puede recibir pedidos, recoger artículos y hacer entregas. El mensajero "OL" también se registra en la aplicación, pero envía sus datos y su número de registro a un OL, que completa su registro en *iFood* como parte de un grupo de mensajeros vinculados a ese OL. La intermediación del OL se asemeja a la externalización (Fioravanti et al., 2024; Gonsales, 2023).

Para el repartidor, la diferencia percibida y comprobada en la vida laboral diaria es que los vinculados a un OL reciben un mayor número de pedidos, lo que garantiza una mayor remuneración. Además, están "atados" a las "plazas" donde hay vacantes, y deben cumplir el horario solicitado con antelación, de lo contrario serán suspendidos o bloqueados.

El OL organiza un contingente de repartidores para garantizar un número suficiente de trabajadores disponibles en una determinada zona de la ciudad ("plaza") en determinados días y horas.

Esta forma de vincular a los repartidores subraya diferencias en el trabajo diario de las dos categorías. Los que están vinculados a un OL tienen que solicitar la víspera una plaza para cada franja horaria en la que quieran trabajar y en qué plaza, a través de aplicaciones de mensajería. Los horarios se organizan sobre horarios de comidas: empiezan a las siete de

⁶ El repartidor "Nube" establece una relación directa con la plataforma, igual que un conductor de *Uber*.

⁷ El Operador Logístico (OL) organiza un contingente de repartidores destinado a garantizar un número suficiente de trabajadores disponibles para trabajar (Fioravanti et al., 2024).

⁵ En 2024, el salario mínimo es de 1.412 reales (unos 230 euros).

la mañana y terminan a las dos de la madrugada. La gran rotación con la que cambian de ubicación las plazas obliga a los repartidores a ser flexibles.

Una vez elegidos los horarios y las plazas y aceptados por la empresa intermediaria, el repartidor tiene que presentarse, de lo contrario perderá su trabajo o verá reducida su puntuación.⁸ Como no viven en los barrios dónde la demanda es más fuerte, los repartidores tienen que ir y volver del trabajo en transporte público o en su propio vehículo, lo que aumenta el cansancio de su jornada laboral.

Lo descrito hasta ahora se aplica tanto a los mensajeros en bicicleta como en moto. Para los primeros, hay un "paso" adicional una vez que llegan a sus centros: necesitan acceder a su bicicleta. Es posible utilizar su propia bicicleta o, lo que es más común, alquilar una bicicleta en las terminales de "Bikes Itaú" en la ciudad. Para ello, los repartidores tienen que pagar una cantidad fija semanal para tener derecho a recoger las bicicletas y pagar por cada recogida individual. Existe toda una estrategia al respecto; el centro del problema es el acceso a las bicicletas eléctricas.

Intuitivamente, podría pensarse que la preferencia de los repartidores por las bicicletas eléctricas se debería al menor esfuerzo físico requerido. Sin embargo, existe consenso entre los repartidores que utilizan la bicicleta en que se sienten más sanos en esta actividad, precisamente por el esfuerzo físico requerido. La bicicleta eléctrica permite realizar más entregas en el mismo tiempo. La propia plataforma ofrece entregas más cercanas para quienes van en bici eléctrica, lo que también redundaría en que se realicen más entregas. Si el repartidor declara en la app que utiliza su propia bici, la plataforma le categoriza como usuario de bici eléctrica, asignándole recorridos más largos; la propia *iFood* parece así

fomentar el uso de las bicis de *iFood Pedal*, vinculado al banco Itaú.

El proceso de trabajo es sencillo: una vez conectados, los repartidores esperan a que sus apps "suenen", es decir, se ofrezcan a recoger un pedido y entregarlo. Al igual que los conductores de *Uber*, una vez recibida la demanda en la app, el repartidor tiene cinco segundos para decidir si acepta o no la recogida y entrega. Si acepta, se dirige al establecimiento indicado, solicita el pedido, espera a que lo preparen y lo recoge. Desde el establecimiento, se dirige al punto de entrega. Su trabajo diario consistirá en este mismo procedimiento, decenas de veces al día, con mínimas variaciones.

Por regla general, la jornada laboral es mucho más larga que el horario comercial normal. La mayoría dice empezar a las 11 de la mañana y terminar a las 10 de la noche; es decir, sólo dejan de trabajar durante la pausa del café y después de cenar. Pero sería un error querer encontrar una regularidad definitiva en todos los horarios de trabajo: la característica más importante –y celebrada por los repartidores– en este caso, es su porosidad. De este modo, los repartidores pueden adaptar activamente sus horas de trabajo semanales a sus cambiantes necesidades de ingresos, así como a su vida emocional y social:

En cuanto a los días trabajados, la mayor regularidad es de hecho –como para los conductores de *Uber*– los fines de semana. Es cuando la aplicación "da más juego" y hay más promociones y propinas. Aparte de la centralidad del fin de semana, la regularidad de las horas de trabajo varía.

La pulverización de las horas de trabajo diurnas de gran necesidad, si bien puede significar objetivamente la producción del tan deseado (por los empresarios) "trabajador *justo a tiempo*" –el que está a disposición del contratista y sólo se le paga por el tiempo realmente trabajado–, ha supuesto subjetivamente la sensación de una relativa recuperación de la autonomía en la elección de las horas de

⁸ La *puntuación* va de 1, la más baja, a 3; depende de la valoración de los clientes, que a su vez depende de los repartidores.

trabajo y de no trabajo por parte de los trabajadores de las plataformas. Este es un punto crucial en su autoevaluación general de la experiencia laboral, especialmente en comparación con las experiencias laborales reguladas.

En cuanto a la remuneración, las expectativas varían en función de si el repartidor se ha unido a la plataforma o tiene otras actividades, pero es posible ver un "sueldo" mínimo de 100 reales al día.

En un mes de 26 días laborables, con sólo un día libre a la semana, el salario bruto mensual ascendería a 2 600 reales (433 euros). Se trata de un sueldo declarado sobre todo por los mensajeros en bicicleta en el marco de los OL, una referencia salarial mínima, a partir de la cual el mensajero podría volver a casa con la certeza de haber "cumplido" su jornada; es la referencia estándar de un mínimo plausible para su categoría. No es de extrañar que este mínimo sea superior al salario mínimo nacional, y ello en una actividad con costes de explotación muy bajos, sobre todo si se comparan con los de los conductores de *Uber*. Actualmente, con una tarifa básica de entrega de R\$ 6.50, el piso de R\$ 100 significa un día de trabajo de por lo menos 16 entregas.

En cuanto a la cuestión del control percibido por la plataforma, los mensajeros OL lo perciben con mayor intensidad que los "nubes" o los conductores.

Así, mientras que los conductores tienden a centrar sus críticas al trabajo en el salario, los reparadores lo hacen en primer lugar respecto al acceso a la herramienta de trabajo (los que lo hacen en moto, ya que suelen poseer una,⁹ no critican tanto la carga de mantenerla; lo ven como algo natural) y sólo en segundo lugar respecto a los medios de coacción directos e indirectos que llevan a cabo las plataformas, como el envío insistente de pedidos

"difíciles", suspensiones cortas, bloqueos y reducción de rango. También se critica el riesgo de encontrarse sin vacantes para trabajar en un mercado concreto a través de su OL; pero, al menos según las entrevistas realizadas, esta posibilidad no parece tener mucho impacto en su trabajo diario. En cualquier caso, aún no disponemos de los medios necesarios para calcular la magnitud de la oferta y la demanda de vacantes para determinar las posibilidades de no conseguir un empleo; sólo los OLs e *iFood* disponen de estos datos. Por último, cabe señalar que los mensajeros en moto siguen mostrando una gran preocupación por el riesgo de su trabajo, ya que en su caso los accidentes se perciben como potencialmente letales.

Por lo demás, al igual que los conductores, los mensajeros afrontan sus largas jornadas de trabajo con regularidad y relativa tranquilidad, relacionándose entre sí en los momentos de baja demanda —aunque no son pagados por ello, siguen estando disponibles—, regulando la duración de su jornada en función de sus necesidades, objetivos y disposición personal hacia el trabajo, pudiendo contar con la ayuda mutua de los otros repartidores con quienes comparten un grupo WhatsApp o conviven diariamente en un determinado punto de la ciudad.

2. Marco general del TPT: una visión cuantitativa

Para ampliar la perspectiva de la vida cotidiana presentada anteriormente, necesitamos saber cuántos trabajadores la viven realmente y hasta qué punto es representativa de este grupo de trabajadores en su conjunto. Como en la mayoría de los países, la cuestión de cuantificar a los trabajadores de plataformas plantea considerables problemas metodológicos. La fuente de información más fiable son las encuestas de empleo que realizan periódicamente los institutos nacionales de estadística. Ellas proporcionan una imagen precisa y detallada de la situación del mercado laboral y de su evolución a lo largo del tiempo. En el caso de Brasil, la PNAD-C se realiza de forma continua y toma una muestra de varios cientos de miles de individuos cada trimestre.

⁹ La presencia en São Paulo de la empresa Mottu, que alquila motos, podría hacer mella en esta afirmación, si viene a instalarse en Rio de Janeiro.

A pesar de todas sus ventajas, la PNAD-C no permite identificar con precisión a los trabajadores de la plataforma (Magaldi et al., 2024). De las principales variables tradicionales de este tipo de encuestas, ni la posición en el empleo (asalariado, autónomo), ni el sector de actividad, ni la ocupación, ni ninguna combinación, son capaces de aislar con precisión a los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, entre los conductores, es imposible distinguir entre los conductores de plataformas y los taxistas. Una de las dificultades para medir esta nueva forma de empleo es el hecho de que se encuentra en la frontera entre el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia. Por ello, la OIT (2018) ha propuesto la creación de una nueva categoría en la nomenclatura de los puestos de trabajo, a saber, los "contratistas dependientes". Al igual que los trabajadores autónomos, los contratistas dependientes celebran acuerdos comerciales. Sin embargo, al igual que los trabajadores dependientes, dependen del trabajo de otra entidad que ejerce el control operativo o económico (OIT, 2018). Sin embargo, la operacionalización y armonización de este concepto no es sencilla. Para hacer frente a este desafío, el IBGE ha desarrollado un módulo específico de la encuesta, insertado en el cuestionario estándar de la PNAD-C. Se introdujo una breve serie de preguntas para identificarla en toda su diversidad y explicar su dependencia de las plataformas. Calificada de "estadística experimental", la encuesta realizada en el 4º trimestre de 2022 ofrece la primera oportunidad de estimar con precisión el peso de los trabajadores de plataformas brasileños y proporcionar sus principales características.

La encuesta distingue cuatro tipos de trabajo en plataformas en Brasil: 1) taxistas que utilizan apps, 2) conductores de plataformas, 3) repartidores de plataformas y 4) otros trabajadores de servicios de plataformas (arquitectos, etc.). Muchos de ellos pertenecen a varias categorías simultáneamente (y pueden utilizar varias apps al mismo tiempo, pero el módulo no recoge esta información). Por ejemplo, de los 200 000 taxistas que utilizan apps, 131 000

utilizan al menos dos de ellas y 41 000 de los 582 000 mensajeros también declararon ser mensajeros de plataformas. Por tanto, hemos tenido que redistribuir algunos empleos de forma parcialmente arbitraria para que las cuatro categorías se excluyan mutuamente. Así, categorizamos a los taxistas con app y a los repartidores que también son conductores de plataforma todos en la categoría "conductores de plataforma". Se trata, por tanto, de una categoría privilegiada. Sin embargo, los análisis de sensibilidad muestran que los resultados se ven poco afectados por esta elección.

Brasil cuenta con 1.488 millones de trabajadores del transporte que declaran utilizar plataformas en su actividad principal, es decir, el 1.5% de todos los empleos del país (99.266 millones; Tabla 1). De ellos, 1.476 millones se concentran en las ciudades, lo que justifica nuestra decisión de trabajar sólo con el medio urbano sin pérdidas significativas, con el fin de garantizar una mejor comparabilidad de los resultados con otros segmentos del mercado de trabajo (en particular el formal y el informal). Nuestros análisis también se centran únicamente en los TPTs, que son los más emblemáticos. Los trabajadores de plataformas de otros servicios fueron excluidos debido a su extrema diversidad, lo que hace que los análisis estadísticos sean poco relevantes. A finales de 2022, Brasil contaba con 1.240 millones de TPT, incluidos 699 000 conductores y 541 000 repartidores. Una estimación aproximada del número de empleos de plataforma realizados de forma secundaria nos lleva a añadir 81 000 (6 %), dando un total de 1.361 millones de empleos de TPT. Esto demuestra que los empleos de plataforma no son meras actividades complementarias para contribuir a gastos de mantenimiento adicionales, resultado que se confirmará más adelante.

Tabla 1. Distribución de las 4 categorías de trabajadores de plataformas

	<i>Brasil</i>		<i>Regiones urbanas</i>		
	<i>(1000)</i>	<i>Respuestas individuales</i>	<i>Agregados</i>	<i>Respuestas individuales</i>	<i>Agregados</i>
TaxiApp		206	68	205	67
Conductores		703	703	699	699
Repartidores		588	547	582	541
Otros servicios		197	170	195	169
Total		1 695	1 489	1 681	1 476

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia. Nota: Las "respuestas individuales" corresponden a cada una de las 4 preguntas. Algunas pertenecen a varias categorías. "Agregados" corresponde a la distribución de los trabajadores de la plataforma, una vez clasificados en una única categoría exclusiva según el principio de clasificación presentado anteriormente.

Interpretación: 206 000 personas declararon ser taxistas por app. Una vez reclasificados, son 68 000.

El módulo también nos permite averiguar cuáles son estos empleos de plataforma, sobre todo en función de los tres criterios que suelen utilizarse para identificarlos: puesto de trabajo, sector de actividad y profesión. En primer lugar, contrariamente a lo que se suele suponer en la literatura, no todos los trabajadores de las plataformas son autónomos. Mientras que éste es el caso del 96% de los conductores, los repartidores son mucho más diversos. Sólo el 57% son autónomos (Tabla 2). Si añadimos el 16% que son jefes, algo menos de dos tercios son autónomos. El 27% restante son asalariados, con un número casi igual de "asalariados con contrato formal y sin contrato formal" (12% y 15% respectivamente).

Podemos preguntarnos por la situación real de quienes se declaran "jefes" (es decir, responsables de unidades económicas con trabajadores), o "empleados", especialmente los que tienen una tarjeta laboral firmada, por definición en situación de empleo formal. ¿Creían (erróneamente) que eran empleados de la plataforma, o son empleados reales de empresas intermediarias (OL) que los subcontratan

a la plataforma, o de otras situaciones? Queda por explorar esta cuestión.

En segundo lugar, la diversidad de empleos en las plataformas está relacionada no sólo con el puesto de trabajo, sino también con el sector de actividad y la profesión. Mientras que la gran mayoría de los conductores están bien clasificados en el sector del "Transporte de viajeros por carretera" (97%) y trabajan como "Conductores de coches, taxis y furgonetas" (93%), no ocurre lo mismo con los repartidores. En cuanto al sector de actividad, los mensajeros se reparten en 17 sectores, de los cuales más del 2% pertenecen a la categoría "Conductores de automóviles, taxis y furgonetas". La diversidad es aún más marcada en términos de profesiones, ya que trabajan en 47 profesiones diferentes (10 de las cuales representan más del 2% de los conductores). Sus principales sectores de actividad son, por orden decreciente: "Restaurantes y otros establecimientos de servicios de comidas y bebidas" (37%), "Actividades de mensajería y reparto" (35%), "Comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco" (8%) y "Servicios de restauración, bufés y otros servicios

de comidas preparadas" (6%). El 14% restante se reparte entre otros 14 sectores. En cuanto a las ocupaciones, mientras que el 35% son "Conductores de motocicletas" y el 4% "Conductores de vehículos a pedales o con el brazo", el 15% son "Dependientes de comercio", el 5% "Cocineros" y el 5% "Panaderos, pasteleros y similares". El 40% restante trabaja en 43 ocupaciones diferentes.

En conclusión, mientras que es posible clasificar a los conductores como autónomos en el sector del transporte de viajeros por carretera y como conductores de 4 o 2 ruedas (pero no identificarlos, ya que algunos de ellos no son trabajadores de plataforma)

utilizando la PNAD-C estándar, es imposible clasificar a los repartidores como autónomos en el sector de los servicios de reparto y como repartidores en moto o bicicleta. Sólo una pregunta que trate directamente del empleo en plataformas, como la que se formula en el módulo que utilizamos aquí, nos permitiría identificar a los trabajadores de plataformas en la encuesta. Todos los estudios anteriores sobre los trabajadores de plataformas que utilizan datos de la PNAD-C sólo ofrecen una imagen muy aproximada y tendencias aproximadas de este tipo de empleo (Machado, Zanoni, 2022; Góes et al., 2022). El módulo utilizado en este artículo es la única aproximación cuantitativa a los empleos de plataforma en Brasil.

Tabla 2. Situación laboral comparada de los trabajadores de plataformas

	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Informal</i>	<i>Formal</i>	<i>Total</i>
<i>Empleado en el sector privado con un contrato formal</i>	0%	12%	5%	-	63%	39%
<i>Empleado en el sector privado sin contrato formal</i>	3%	15%	8%	34%	-	13%
<i>Trabajadores domésticos con un contrato formal</i>	-	-	-	-	2%	2%
<i>Trabajadores domésticos sin contrato formal</i>	-	-	-	12%	-	4%
<i>Empleado en el sector público con un contrato formal</i>	-	-	-	-	2%	2%
<i>Empleado del sector público sin contrato formal</i>	-	-	-	8%	-	3%
<i>Militares y funcionarios</i>	-	-	-	-	13%	8%
<i>Empresario</i>	0%	16%	7%	3%	5%	4%
<i>Cuenta propia</i>	96%	57%	79%	41%	13%	24%
<i>Trabajador familiar auxiliar</i>	0%	1%	0%	2%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.

Nota: TPT = conductores + repartidores.

3. La compleja relación entre la "calidad" del trabajo y la evaluación de los trabajadores

Una vez esbozada la vida cotidiana y la magnitud de su impacto real en el mercado laboral, podemos pasar ahora a una dimensión más subjetiva de la experiencia laboral para las plataformas: la cuestión de su evaluación crítica.

Desde una perspectiva económica, la valoración que hacen los trabajadores de las posibles actividades laborales se basa en lo que podemos denominar la "calidad del empleo" que se les ofrece.¹⁰ Destacaremos aquí cuatro de sus elementos: 1) remuneración, 2) tiempo de trabajo, 3) protección social y 4) permanencia de la relación laboral; no sólo por su relevancia conceptual, sino también porque son las dimensiones para las que disponemos de datos precisos. Desde este punto de vista, en general los datos de la PNAD-C muestran que el trabajo de plataforma es ligeramente mejor que el trabajo informal en su conjunto, aunque no siempre de forma inequívoca, pero es en gran medida peor que los empleos formales. Ante esta situación, cabría esperar encontrar una valoración positiva del empleo formal en las entrevistas realizadas, aunque sólo fuera como horizonte a alcanzar en el futuro -según los dictados de la "utopía de Vargas" (Cardoso, 2019). Sin embargo, esta conclusión no es validada por la mayoría de los entrevistados. ¿Por qué? exploremos la cuestión más de cerca, empezando por las dimensiones del salario y del tiempo de trabajo.

Un punto clave para entender la valoración que los trabajadores de plataformas del sector del transporte hacen de su propio trabajo es la referencia al salario mínimo. Un tema recurrente en las

entrevistas es la afirmación de que el trabajo basado en aplicaciones –ya sea como conductor de *Uber*, repartidor de *iFood* en bicicleta o en moto– permite pagar a los trabajadores más que el salario mínimo.

Lo mismo ocurre con los repartidores en bicicleta o moto, con cierto orgullo: para los más jóvenes, una remuneración superior al salario mínimo representa un verdadero ascenso social gracias a su propio esfuerzo.

El papel del salario mínimo como piso de referencia para la remuneración de los trabajadores menos cualificados no es nada nuevo en Brasil. Esto no conduce a un rechazo absoluto del trabajo formal. Para el trabajador brasileño periférico, las opciones en cuanto a la forma de trabajo nunca son absolutas, sino pragmáticas (Rizek, 2006; Telles, 2006). Sin embargo, la constante referencia a la baja remuneración ofrecida por el trabajo formal por la CLT demuestra que los puestos de trabajo están peor remunerados que por app. ¿Cómo la PNAD capta esta dimensión?

Según la Tabla 3, la remuneración mensual de los TPT se sitúa a medio camino entre los trabajadores informales y los formales: un 31% superior a la de los trabajadores informales, pero un 33% inferior a la de los trabajadores formales. El nivel significativamente superior (más de R\$ 500 [€ 83] de diferencia de media) de la remuneración de los TPTs en comparación con los trabajadores "informales". Esta información revela el impacto positivo que la entrada en el trabajo en plataformas puede tener en la vida de sus trabajadores: si proceden de ocupaciones informales previas (como muchos de nuestros entrevistados), es más probable que su paso al trabajo en plataformas se experimente como un aumento del poder de consumo. La brecha se amplía en el caso de los repartidores, que en 2022 se beneficiaron de una diferencia positiva de 676 reales en su salario medio en comparación con los trabajadores informales. Por otro lado, sufrieron una brecha de 1 178 reales en comparación con los empleos formales.

¹⁰ El concepto de calidad del empleo es multidimensional. Guergoat-Larivière y Marchand (2012) destacan seis dimensiones: salud y bienestar en el trabajo, remuneración, tiempo de trabajo, protección social, diálogo social y representación colectiva, y aprendizaje permanente. Nuestro análisis considera tres de estas seis dimensiones, a las que añadimos la "continuidad de la relación laboral".

Tabla 3. Características comparativas del trabajo en plataformas informales y formales

	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Informal</i>	<i>Formal</i>	<i>Total</i>
Horas semanales	47.5	44.4	46.1	35	40.6	38.6
[1 - 19] horas	4%	4%	4%	14%	5%	8%
48 horas y +	53%	40%	47%	17%	19%	19%
60 horas y +	24%	19%	22%	6%	6%	6%
Ingresos mensuales (R\$)	2 327	2 525	2 413	1 849	3 591	2 936
< Salario mínimo	14%	25%	19%	46%	5%	20%
Ingresos/hora (R\$)	11.3	13.1	12.1	12.2	20.4	17.6

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.

Lectura: Los conductores trabajan una media de 47.5 horas semanales. Ganan 2 327.00 reales al mes y 11.30 reales por hora trabajada.

En cuanto a la jornada laboral (Tabla 3), los trabajadores de plataformas son los que más horas trabajan a la semana (46 horas). Cerca de 1/4 de ellos (22%) trabajan más de 60 horas semanales.¹¹ Por lo tanto, su situación en términos de remuneración por hora es mucho menos favorable: con 12 reales por hora, los trabajadores de plataformas ganan lo mismo que los trabajadores informales y un 40% menos que los trabajadores formales. Por supuesto, estos promedios ocultan enormes disparidades, sobre todo entre los conductores y los repartidores: aunque los primeros son los que más horas trabajan (48 frente a 44 horas semanales), ganan de media un 14% menos por hora (11.30 reales por hora).

Las entrevistas corroboran los datos de la PNAD. De hecho, encontramos informes de largas jorna-

das laborales diarias, nunca inferiores a 10 horas, llegando a veces a las 16 horas. Esto se aplica a los conductores y a los repartidores.

Con una carga de trabajo de esta magnitud, sería imposible para la mayoría de los entrevistados realizar actividades secundarias, teniendo como único trabajo remunerado el de la plataforma. De hecho: según la Tabla 4, sólo el 4% de los TPT tienen trabajos secundarios y, como vimos en la *Tabla 3*, sólo el 4% de ellos trabaja menos de 20 horas a la semana. En otras palabras, la inmensa mayoría (96%) de los TPTs tienen el trabajo de plataforma como actividad principal, y sólo una minoría (4%) dedica menos de 20 horas semanales a esta actividad: su trabajo principal los mantiene ocupados todo el tiempo.

¹¹ Hay que recordar que los tiempos de espera entre dos desplazamientos probablemente no se declaran en las encuestas del IBGE, a pesar de las instrucciones dadas a los encuestadores.

Tabla 4. Tasas de empleo secundario y de mantenimiento del empleo

	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Informal</i>	<i>Formal</i>	<i>Total</i>
<i>Empleo secundario</i>	4%	4%	4%	3%	4%	3%
<i>Estancia > 2 años</i>	63%	55%	59%	57%	69%	65%
<i>Empleo continuo</i>	90%	80%	85%	80%	92%	88%
<i>Jefe/a de hogar</i>	44%	42%	43%	46%	46%	46%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.

Además, el 59% de estos trabajadores llevan más de dos años trabajando, tasa superior a la de los trabajadores informales (57%). Por último, el 85% de ellos seguían trabajando en el trimestre siguiente, más que los trabajadores informales (80%) y casi tantos como los formales (92%), lo que muestra cierta estabilidad. Por último, la proporción de jefes de hogar, similar a la de otros sectores, confirma que no se trata de un complemento a los ingresos, sino de una fuente esencial de ingresos familiares. En consecuencia, el repetido discurso de las plataformas sobre su supuesto papel como complemento de los ingresos no tiene apoyo real.

En este sentido, tomando únicamente las dimensiones de los ingresos, las horas de trabajo y la continuidad del trabajo, podemos decir que, en términos "objetivos", el trabajo por aplicaciones dista mucho de ser deseable en comparación con el trabajo "formal". Con jornadas laborales mucho más largas y un salario medio por hora más bajo, este tipo de trabajo puede considerarse de menor calidad que los empleos formales. Esto nos llevaría a la hipótesis de que los trabajadores son muy críticos con su situación laboral, que se sienten coaccionados a estar en esa ocupación dada la falta de oportunidades para acceder a un trabajo formal. En este caso, el permiso de trabajo como horizonte utópico de

inclusión y reconocimiento social y económico de las masas trabajadoras funcionaría como eje central de la crítica al trabajo plataformizado, no reconocido y radicalmente precario.

Sin embargo, aunque sobre el terreno encontramos algunas variantes de este tipo de crítica, es más frecuente encontrar una valoración general de satisfacción. Aunque existen, sólo excepcionalmente encontramos críticas contundentes; es decir, rara vez la valoración de un problema se convierte en una afirmación de la injusticia de la relación trabajador-plataforma. La mayoría de los entrevistados afirman que la relación con las plataformas es justa. A menudo utilizan los empleos "CLT" como base de comparación, por ser menos deseables. Entre los repartidores, esta percepción es aún más clara, como constataron Festi et al. (2024) en el Distrito Federal.

¿Cómo explicar la aparente contradicción entre la evaluación positiva de una situación laboral objetivamente peor (plataformas) y la crítica de un trabajo objetivamente mejor ("contratos de trabajo formales")? Una forma es mirar la relación laboral formal a través del colorido que le atribuyen los trabajadores involucrados, evitando así un "peligroso oscurecimiento de la realidad del mundo del trabajo brasileño" (Abílio, 2022, p. 151). Así, bajo la perspectiva de los agentes, la explicación se simplifica:

los empleos formales que se ofrecen realmente a los entrevistados no les pagan tanto como el trabajo de plataforma, mientras la media del trabajo formal es superior.

Aunque no hay garantías de que sus apuestas sean las mejores opciones posibles dada su trayectoria pasada y sus posibilidades futuras, lo cierto es que el trabajo de plataforma ofrece una alternativa aceptable a estos trabajadores cuando se enfrentan a opciones reales. Las trayectorias declaradas por repartidores y conductores incluyen empleos formales o informales, siempre remunerados en torno al salario mínimo, con largas jornadas laborales y horas extraordinarias no remuneradas, a veces en actividades extenuantes.

Su perspectiva es pragmática. Para la mayoría de ellos, un "buen" trabajo de CLT, con una remuneración decente, un horario razonable y unas relaciones de subordinación no humillantes, no aparece en el horizonte. Además, el trabajo de reparto es para muchos jóvenes la única posibilidad de entrar en el mercado laboral para ex prisioneros.

El deseo de trabajo formal, cuando manifestado, solía estar vinculado a la importancia de la protección social.

De hecho, la PNAD-C muestra que sólo el 29.5% de los TPTs declaran estar protegidos de algún modo, frente al 100% de los trabajadores formales. En las entrevistas encontramos declaraciones de cotización voluntaria al INSS. Aun así, los TPT se encuentran en mejor situación que los trabajadores informales, de los que sólo el 14% declara estar protegido.

4. Relación con las plataformas y percepción de autonomía

Contrariamente a lo que cabría esperar de los datos recogidos por el PNAD-C, cuando se les pide que evalúen su trabajo, la impresión general de los trabajadores de app es de relativa satisfacción. Se hacen críticas ocasionales, pero sólo excepcionalmente se tratan como graves; o sea, reconocer un

problema rara vez se convierte en una afirmación de injusticia en la relación. Aunque hay excepciones, y a diferencia de lo que expresa parte de la literatura, la gran mayoría de los entrevistados afirman que la relación con las plataformas es justa.

A pesar de tener ingresos medios más bajos y jornadas laborales más largas que los empleos formalizados, los trabajadores de las plataformas no tienen una predilección particular *a priori* por el trabajo formal, en la medida en que los puestos que se les ofrecen no parecen garantizarles los ingresos y las condiciones laborales que anhelan. Esta apreciación suya puede ser sinceramente errónea – los datos de la PNAD-C permiten concluirlo – o puede ser una mera justificación "honorable" ante la inexorabilidad de su posición desfavorable en el mercado laboral; sin embargo, ésta es la lectura que hacen de su realidad laboral.

Pero hay otra dimensión fundamental: la percepción de la autonomía.

4.1. Horario fijo frente a "libertad"

La segunda razón encontrada en las entrevistas para valorar positivamente el trabajo en plataformas es la percepción de autonomía a la hora de definir el tiempo y la duración de la jornada laboral. Aunque la literatura crítica suele tachar esta percepción de "ilusión" (Antunes, 2023), sería difícil sobreestimar hasta qué punto la valoran los trabajadores entrevistados. Incluso los repartidores de OL afirman disfrutar de una gran libertad a la hora de organizar los días y las horas que trabajan en comparación con otras experiencias laborales reguladas. Tanto es así que la nueva experiencia puede llegar a convertirse en un obstáculo para "volver" al régimen salarial.

La PNAD-C ofrece una forma interesante de medir el impacto de esta percepción en la organización del trabajo cotidiano (Tabla 5):

Tabla 5. Dependencia de plataformas, incentivos y sanciones

<i>"En este trabajo, ¿por qué razones se influyó en la jornada laboral?"</i>				
	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Aplicación Taxi</i>
<i>Posibilidad de elegir días y horas de forma independiente</i>	86%	52%	71%	66%
<i>Turnos, días sugeridos por la aplicación/plataforma</i>	32%	21%	27%	20%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Lectura: para el 66% de los conductores de aplicaciones, la posibilidad de elegir sus días y horas de trabajo de forma independiente influye en su horario laboral.

La "posibilidad de elegir días y horarios de forma independiente" desempeña un papel importante en la percepción que tienen los trabajadores de cómo está organizado su trabajo: el 71% de los TPT confirma que sí, mientras que sólo el 27% afirma que su jornada laboral se ve influida por las sugerencias de la app. La diferencia encontrada entre conductores y repartidores se puede explicar por la aparición de los operadores logísticos, que actualmente imponen un cerrojo a los horarios de los repartidores, ofreciéndoles trabajo dentro de unos horarios preestablecidos por ellos mismos. Sin embargo, la confirmación de la elección independiente sigue siendo mayoritaria entre ambos. Así, los trabajadores pueden adaptar su horario laboral a su vida personal.

Estas interrupciones voluntarias de la jornada laboral, muy valoradas por los entrevistados—incluso por los más críticos con sus condiciones de trabajo—, si significan para las empresas la posibilidad de ahorrar costes mediante la utilización quirúrgica de la mano de obra, pueden significar, y así se ha interpretado efectivamente, un margen de libertad para los trabajadores que no perciben posible en otras ocupaciones. La sensación de que se trabaja "cuando se quiere" es señalada incluso por quienes declaran jornadas laborales de más de 12 horas, lo que puede sonar incongruente, pero en realidad

es unánimemente valorado por los entrevistados: perciben la "porosidad" de su jornada laboral como una adaptación del trabajo a su ritmo de vida, percibiendo el régimen de trabajo formal como su contrario, exigiéndoles adaptar su ritmo de vida al trabajo.

4.2. Subordinación vs "autonomía"

Un segundo punto relacionado con la percepción de autonomía es el elogio de la ausencia de un "jefe". Al igual que lo que Roubaud (1994) encontró en México y Rangel (Rangel, Magaldi, 2023) en Brasil, parte de la evaluación positiva del trabajo percibido como "autónomo" por los pequeños comerciantes del comercio popular proviene de la "liberación" de convivir con un superior jerárquico directo.

Se trata de un punto importante poco abordado en los estudios sobre la precariedad laboral. Sin embargo, Rosenfield (2004) y Appay (2006) mencionan respectivamente la "autonomía otorgada" y la "autonomía controlada". No se trata de una autonomía plena, sino la que tiene un impacto sobre la subjetividad del trabajador. Hoy, la tendencia creciente a la individualización y a la "empresarización" (Rangel, 2021) de sí-mismo en las relaciones laborales reduce la autonomía del sujeto. En el caso del trabajo de plataforma, al concepto de "subordinación" se le prefiere el de "control" (Abílio, 2022), más adecuado

para tratar de la “gestión algorítmica” (Abel, Dieu-aide, 2023). Por su vez, el concepto de “precarización social” insiste, a diferencia del de precariedad, en la dinámica intrínseca a las relaciones sociales y a las tensiones propias a la relación capital/trabajo.

Pero si conduce, aunque sea por omisión, al elogio puro y simple del vínculo formal, la crítica de la precariedad corre el riesgo de invisibilizar los conflictos que ocurren dentro del trabajo formal, lo que forma la base del concepto de “precarización social”. La cuestión es compleja y exige un tratamiento no dualista, que busque producir una crítica del trabajo realmente existente, teniendo en cuenta el pragmatismo del trabajador brasileño, cuya trayectoria suele alternar entre períodos de trabajo formal e informal.

En este sentido, la subordinación, tema central de la crítica de los trabajadores de la plataforma al trabajo por contrato, cambia de aspecto. La sensación de haberse liberado de ello, confirmada objetivamente por la interacción relajada de los repartidores entre las entregas y, en cuanto a los conductores, por el dominio de sí mismos y de su coche – su “oficina”, como declaró un conductor, no es algo meramente periférico en la valoración que hacen los trabajadores de su experiencia laboral en general.

Este punto es tan valorado que ni siquiera el fuerte control indirecto ejercido por las plataformas disminuye su alcance (Tabla 6).

Tabla 6. Formas de dependencia de las plataformas

<i>En este trabajo, fue la aplicación la que lo determinó:</i>				
	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Aplicación Taxi</i>
<i>El importe a percibir por cada tarea realizada o trabajo entregado</i>	97%	60%	81%	80%
<i>Los clientes a los que hay que atender</i>	87%	69%	79%	81%
<i>El plazo para completar la tarea o actividad</i>	69%	63%	66%	62%
<i>Cómo se recibe el pago</i>	85%	72%	79%	75%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Lectura: para el 97% de los conductores, el precio de un trayecto lo decide la plataforma.

Además de permitir identificar con precisión a los trabajadores de las plataformas, la gran originalidad del módulo "Trabajadores de las plataformas" reside en que formula preguntas sobre el tipo de relación laboral que mantienen con las plataformas.

En primer lugar, las plataformas imponen una serie de restricciones a los trabajadores. En el 81%

de los casos, determinan el importe y la forma de pago, así como los clientes que deben aceptar. En dos tercios de los casos, los plazos de entrega (de mercancías o clientes) también los fijan las plataformas. Estas limitaciones son mucho más exigentes para los conductores que para el personal de reparto. Por ejemplo, para el 97% de los conductores, el importe que reciben por cada trayecto está fijado

por la plataforma. Este es el caso sólo para el 60% de los repartidores. Del mismo modo, para el 87% de los conductores, es la plataforma la que decide qué clientes cargar, mientras que la elección de los clientes se impone "sólo" para el 69% de los repartidores.

Es interesante observar que los taxistas que utilizan aplicaciones también están sujetos a estas limitaciones. Por otra parte, los trabajadores de las plataformas de servicios parecen mucho más libres en sus relaciones con las plataformas (o sujetos a otro tipo de restricciones). De este modo, parece que las plataformas ejercen un control muy estricto sobre sus trabajadores. Esta falta de margen de maniobra para decidir las condiciones de su actividad pone en entredicho la noción de independencia en este nuevo tipo de relación laboral.

A pesar de que se reconoce que el trabajo está determinado por la plataforma en sus elementos fundamentales, se elogia la autonomía. Esto puede dar una medida de la magnitud de las críticas a la subordinación a un jefe.

4.3. Dos críticas: mala comunicación y bloqueos unilaterales

Aunque se percibe y aprecia una mayor autonomía personal y una cierta satisfacción general con el trabajo basado en aplicaciones, esto no significa que la relación con la plataforma se considere siempre positiva. Los conductores perciben un deterioro de su retribución, motivo de crítica e indignación. Cabe destacar otras dos críticas encontradas sobre el terreno: la escasa comunicación de la plataforma en caso de litigio con un cliente y los bloqueos unilaterales.

La primera se manifiesta sobre todo cuando hay un conflicto con el cliente final: "*Uber* no escucha al conductor, aunque tenga razón". El bloqueo, es decir, la suspensión de la cuenta, es la consecuencia más drástica de la combinación de un conflicto con un cliente y la falta de canales de comunicación con la plataforma, pero no es la única. De esta

ausencia pueden surgir otros problemas, como que el conductor no esté de acuerdo con el precio del trayecto, problemas con el registro en la plataforma (fotos personales, documentos, información sobre el vehículo), un cambio repentino en la clasificación, desacuerdo sobre las tarifas de aceptación/cancelación de trayectos o entregas, etc.

Toda una serie de problemas en mayor o menor grado que caracterizan la vida cotidiana de cualquier trabajador típico pueden verse dificultados en la relación con las plataformas, precisamente porque una de sus características centrales es la práctica ausencia de intermediarios ("gestores") entre las plataformas y los trabajadores. En las entrevistas se denuncian a menudo casos de compañeros bloqueados unilateralmente, sin que la plataforma abra un diálogo o les dé la oportunidad de "defenderse".

Consideraciones finales

Este artículo ha intentado arrojar luz sobre la aparente contradicción entre la precarización del trabajo platformizado en el sector del transporte y la valoración positiva de sus trabajadores. Si queremos entender esta valoración y sus consecuencias sociales y políticas – las tensiones internas en los movimientos de trabajadores del sector, la incapacidad de organizar sindicatos, la desconfianza en los proyectos gubernamentales de regulación del trabajo, el malestar con el trabajo formal reconocido, una relación que durante casi un siglo ha dictado los parámetros normativos del «buen trabajo» en Brasil, desde su aparición en los años treinta – es necesario incluir la agencia de los trabajadores en la explicación, en lugar de tratar sus acciones como meras consecuencias de movimientos estructurales. Para ello, buscamos entender, desde su perspectiva, con qué criterios evalúan su experiencia de trabajo con plataformas, la gran novedad hoy en términos de gestión de mano de obra.

Por lo tanto, preferimos destacar lo que consideran positivo de su experiencia en comparación con el trabajo formal – autonomía *frente a* subordinación–, situando esta evaluación en las estadísticas que reve-

lan su mercado laboral. Hasta donde hemos podido revisar, este enfoque tipológico de la cuestión aún no se ha realizado, y es uno de los aspectos originales centrales de este artículo. Además, la investigación se llevó a cabo mediante una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, y el módulo especial PNAD-C utilizado en el estudio aún no se ha explorado analíticamente en la literatura sociológica laboral.

La literatura crítica sobre la plataformización del trabajo ha denunciado la precariedad estructural inscrita en la actividad, ofreciendo abundantes pruebas de que, de hecho, puede adscribirse al movimiento internacional hacia la flexibilización de las relaciones laborales reguladas. Todavía, representados como individuos que "viven al borde de la supervivencia" (Sanson et al., 2024) y que, por tanto, no pueden elegir el rumbo de su vida laboral; o como víctimas inocentes del discurso sobre el espíritu empresarial, que sería una "ilusión" (Antunes, 2023; Ladosky et al., 2024) o un "cebo" (Bridi, 2022) y al que se adhieren de forma más o menos acrítica, los trabajadores de plataformas sólo recientemente han sido objeto de investigaciones capaces de captar las complejidades subjetivas de su actividad.

En primer lugar, la perspectiva que pretende ver a estos trabajadores como individuos que "luchan por su supervivencia", claramente no se sustenta en los datos cuantitativos ni cualitativos presentados. Como hemos visto, tanto conductores como repartidores cobran por encima del salario mínimo, y quienes valoran positivamente su experiencia con la plataforma lo hacen precisamente porque les paga mejor, a diferencia de otras experiencias previas de trabajo formal.

Esta posición es sorprendente también porque no se sostiene objetivamente si añadimos la dimensión de las horas de trabajo: la PNAD-C demostró que el salario medio por encima del mínimo se gana con largas horas de trabajo; en conjunto, el salario por hora trabajada de los TPT no sólo es inferior al del

trabajo formal, sino que es prácticamente el mismo que el de los trabajadores informales. Por lo tanto, el elogio de los trabajadores al trabajo de plataforma, si nos limitamos únicamente a la remuneración y a las horas de trabajo, se refiere a la posibilidad de obtener mayores ingresos a costa de jornadas laborales más largas, frente a la remuneración relativamente fija del trabajo formal: están relativamente contentos de intercambiar su tiempo por una remuneración más elevada. La probabilidad de entrar en una relación laboral que garantice efectivamente que sus necesidades se cubrirán a un nivel satisfactorio es tan remota que *renunciar a* trabajar en su tiempo "libre" no les parece plausible, lo que hace que una actividad secundaria remunerada parezca ineludible; eso apunta a una naturalización de estas dada la precariedad histórica del mercado laboral brasileño.

A su vez, las largas jornadas de trabajo de las que se informa enmascaran lo que a menudo es una semana o una jornada laboral fragmentada. Como hemos visto, una de las características más elogiadas del trabajo en plataformas es la relativa capacidad de encajar el trabajo en torno a las tareas cotidianas. Los relojes de fichar o el preocuparse por retrasos mínimos, típicos del trabajo formal de baja cualificación, son fuertemente repudiados por absurdos, a veces vejatorios e injustos. Sin duda, este es el aspecto que más contribuye a las evaluaciones positivas de los trabajadores basados en aplicaciones. Las formas en que se aprovecha esta ventaja pueden variar mucho entre los conductores y los repartidores en moto, que suelen volver a casa durante el día, mientras que los que van en bicicleta suelen tomarse días enteros libres y "recuperarlos" en las jornadas siguientes, a menos que hayan encontrado un lugar adecuado para descansar y reunirse entre ellos mientras esperan a que suene el móvil.

También se alaba la ausencia de subordinación personal directa a un jefe. Vimos el elogio del trabajo autónomo en una relación subordinada pero muy impersonal con las plataformas, a diferencia

de lo que ocurre en un trabajo formal. Aunque esta autonomía pueda considerarse ilusoria, debido a la imposibilidad de negociar los términos de las relaciones y el proceso de trabajo, sigue siendo valorada por los trabajadores por sus elementos positivos: en las pocas oportunidades que se presentan, se sienten libres de decidir si trabajan o no.

Finalmente, los elementos movilizados para la crítica son la opacidad de las plataformas, la gestión algorítmica, la escasa comunicación con los trabajadores, que incluye la no explicación de aspectos clave del trabajo habitual (como la tarifa de intermediación por trayectos que cobra *Uber*, que varía en función de elementos desconocidos por los conductores, y que puede leerse como una clave de la explotación del conductor), así como el bloqueo indiscriminado sin posibilidad de defensa por parte del trabajador. Además, para los repartidores que utilizan bicicletas, el coste de recogerlas y utilizarlas ocupa gran parte de su energía crítica, ya que los criterios suelen variar sin demasiadas explicaciones por parte de las empresas responsables; para los conductores, es su salario, que consideran deteriorado en los últimos años, lo que también aparece como crítica a la plataforma.

Sin embargo, y contrariamente a lo que afirma gran parte de la literatura – especialmente la dedicada al estudio de los movimientos políticos de los trabajadores por aplicación (Braga; Santana, 2015; Christo et al., 2023; Woodcock, 2023; Zamora, 2024) – el sentimiento general entre la mayoría de los entrevistados es de *satisfacción* por trabajar bajo las plataformas. Y, dadas las extenuantes condiciones de trabajo que presentamos tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es esta satisfacción aparentemente contradictoria uno de los principales puntos que hoy corresponde explicar a los investigadores. Este artículo contribuye a esta tarea.

Referencias

- Abel Mathilde, Dieuaide Patrick (2023). “Dualité des espaces de travail et nouvelle forme de subordination. Le cas des plateformes de mobilité”, *Socio-anthropologie, Numérique au travail, un moment politique ?* n° 47, pp. 23-36, <https://doi.org/10.4000/socio-anthropologie.13080>
- Abílio Ludmila Costek (2022). Perfis e trajetórias ocupacionais. En Machado Sidnei; Zanoni Alexandre Pilan, *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*, pp. 127-164, Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Amorim, Henrique; Grohmann, Rafael; Abílio, Ludmila Costhek (2021). Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, n. 57, pp. 26–56.
- Antunes, Ricardo (2023). Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. En Antunes, Ricardo (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*, pp. 15-47, São Paulo: Boitempo.
- Appay, Béatrice (2006). *La dictature du succès : – les paradoxes de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Paris: L'Harmattan.
- Boltanski, Luc; & Thévenot, Laurent (2006). *On justification: economies of worth*. New Jersey: Princeton University Press.
- Braga, Ruy; Santana, Marco Aurélio (2015). Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. *Caderno CRH*, v. 28, n. 75, p. 529–544.
- Bridi, Maria Aparecida (2022). Prefácio. En Machado, Sidnei; & Zanoni, Alexandre Pilan, *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos* (pp. 9-15). Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Cardoso, Adalberto Moreira (2019). *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Amazon.

- Christo, Cirlene (2023). Gamificação e gestão do trabalho precarizado: o caso de motoristas e entregadores por plataformas no Brasil. Trabajo presentado en el XII Congreso Português de Sociologia. Coimbra, Portugal.
- Festi, Ricardo; Gontijo, Laura Valle; Peleja, João Pedro Inácio; & Santos, Kethury Magalhães dos (2024). O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, Ano 30, nº77, p. 1-17.
- Fioravanti, Lívia Maschio; Rangel, Felipe; & Rizek, Cibele (2024). Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. *Cadernos Metrópole*, v. 26, n. 59, p. 69–96.
- Gomes, Lia Renata Costa (2024). Na rota da transformação: analisando a uberização do trabalho de motoristas por aplicativo em São Luís - MA. *Cronos*, v. 25, n. 1, p. 87–111.
- Gonsales, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo (2023). En Antunes, Ricardo (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (pp. 68-90). São Paulo: Boitempo.
- Guergoat-Lariviere, Mathilde; & Marchand, Olivier (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie et statistique*, v. 454, n. 1, p. 23-42.
- Ladosky, Mario Henrique Guedes; Couto, Marcia de Lima Pereira; & Teixeira, Luiza Dantas de Souza Lima (2024). O trabalho dos entregadores por aplicativos digitais na produção científica do nordeste. *Cronos*, v. 25, n. 1, p. 112–132.
- Oliveira, Francisco de (2013). *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo.
- Oliveira, Roberto Vêras de; & Festi, Ricardo Colturato (2023). Repartidores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a autonomia. *Contemporânea - revista de sociologia da UFSCar*, v. 13, n. 1, p. 55–80.
- Perin, João P.F. (2024). “A gente se vira nas entregas’: Experiências de trabalho dos cicloentregadores à luz do discurso empreendedor” (Tesis de maestría). São Carlos: Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).
- Rangel, Felipe (2021). *A empresarização dos mercados populares: trabalho e formalização excludente*. Belo Horizonte: Fino Traço.
- Rizek, Cibele Saliba (2008). Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. *Estudos de Sociologia*, v. 11, n. 21, pp. 49–58.
- Rosenfield, Cinara Lerrer (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho, *Sociologias, Dossiê Novas realidades do trabalho – Brasil e Portugal*, <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200008>
- Roubaud, François (1994), *La economía informal en México: de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*, Fondo de Cultura Económica, Mexico, 484 p.
- Roubaud, François; Razafindrakoto, Mireille; Hallak Neto, João; Pero, Valéria; Simões, André (2024). Structural transformation and the platform economy in the labour market: The case of drivers and delivery workers in Brazil. *IE-UFRJ Discussion Paper - TD009*, Rio de Janeiro: Instituto de Economia da UFRJ.
- Sanson, Cesar; Vitullo, Gabriel E.; Oliveira, Roberto Vêras de (2024). As plataformas digitais revelam a ponta de lança de um novo padrão de relações de trabalho. *Cronos*, v. 25, n. 1, pp. 154–161.
- Silva, Luiz Antonio Machado da (2002). Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). *Caderno CRH*, n. 37, pp. 81–109, 2002.
- Silva, Douglas; Braga, Ruy (2022). The meanings of uberism: work platforms, informality and forms of resistance in the city of São Paulo. *Política & Trabalho*, n. 56, p. 118–135.
- Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Telles, Vera da Silva (2006). Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo Social*, v. 18, n. 1.

Toledo, Enrique de la Garza (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, v. 26, n. 68, pp. 315–330.

Woodcock, Jamie (2023). Compreendendo a resistência às plataformas, en ANTUNES, Ricardo (org.). *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, pp. 425–446.

Zamora, Martín Andrés Moreira (2024). Motoristas e entregadores em luta contra uberização: o caso do coletivo independente de trabalhadores em apps. *Cronos*, v. 25, n. 1, pp. 64–86.

Acerca de los autores

TIAGO MAGALDI es actualmente profesor sustituto en el Departamento de Sociología de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Doctor en Sociología por la Universidad Federal de São Carlos (UFSCar), sus principales áreas de investigación son la Sociología del Trabajo y la Teoría Sociológica, con especial atención a la producción social de la crítica en el trabajo.

Su publicación más reciente es:

1. “Controle” e “consenso” revisitados: dois caminhos para uma sociologia política nativa do trabalho. (2023, *Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS*); e Sociologia do Trabalho no Comércio (organizado com Patrícia Vieira Trópia). (2022, Ed. Fino Traço).

MIREILLE RAZAFINDRAKOTO y **FRANÇOIS ROUBAUD** son directores de investigación en el Institut de Recherche pour le Développement (IRD), miembros de la UMR LEDa (Paris Dauphine-CNRS-IRD) y profesores visitantes en el Instituto de Economía (IE) de la UFRJ. Doctores en economía, son igualmente estadísticos. Sus principales áreas de investigación son el mercado de trabajo y la economía informal, la gobernabilidad y la cualidad de las insti-

tuciones, la evaluación y la economía política de las políticas públicas.

Las publicaciones más recientes de Mireille Razafindrakoto son:

1. Razafindrakoto M., Roubaud F., Saludjian A. (2023), “Crises, labour market and informality in Brazil: the Covid-19 shock in the light of past dynamics”, *Third World Quarterly*, DOI: [10.1080/01436597.2023.2243834](https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2243834)
2. Razafindrakoto M., Roubaud F., Wachsmberger J.-M. (2020), *Puzzle and Paradox: A political Economy of Madagascar*, Cambridge: Cambridge University Press.

Las publicaciones más recientes de François Roubaud son:

1. Razafindrakoto M., Roubaud F., Salama P., Saludjian A. (2023). « Frente invertido: un análisis comparado Brasil-México de la gestión económica y sanitaria de la Covid-19 », *El Trimestre Económico*, vol. XC (4), núm. 360, octubre-diciembre, pp. 1001-1055. doi: [10.20430/ete.v90i360.1879](https://doi.org/10.20430/ete.v90i360.1879)
2. Bédécarrats F., Guérin I, Roubaud F. (Eds.) (2020). *Randomized Control Trials in the Field of Development: a Critical Perspective*, Oxford: Oxford University Press.

CHRISTIAN AZAÏS es profesor emérito de sociología, en el Conservatoire national des arts et métiers (Paris), CNRS UMR 3320. Coordina actualmente el programa ANR bilateral (2021-2025), REGREYZ&Co: “Grey zones and Territory: Transformation of work and the emerging figure of Platform Worker. A France-Brazil comparison”, con la profesora de sociología urbana, Cibele Saliba Rizek, de la Universidad de San Pablo.