

TRABAJOS UBERIZADOS Y PRECARIOS: DE LA PERIFERIA DE LOS DERECHOS A LA ESENCIALIDAD DE SUS ACTIVIDADES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Jailton Macena de Araujo¹

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Demetrius Almeida Leão²

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

RESUMEN

El futuro del trabajo uberizado en el mundo, y específicamente en Brasil, pasa necesariamente por reflexionar sobre los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la sociedad global. Eso se refleja en dos frentes claros: la aparición de un nuevo disfraz de capitalismo tecnológico y una observación sobre la situación del propio mercado de trabajo, especialmente en relación con los momentos de grave recesión económica en los países periféricos y en Brasil (post-2008 y agravada entre 2015 y 2016). Así, hay que considerar que el universo de la uberización del trabajo y la precariedad, frente a las medidas tomadas a partir del decreto del estado de calamidad provocado por la pandemia y el consecuente aislamiento social, terminó por agravar las consecuencias negativas de la recesión económica. Para tal fin, se busca señalar brevemente el panorama del capitalismo de plataforma y los cambios provocados por éste, así como el impulso económico y laboral previo a la pandemia, a través de un enfoque metodológico bibliográfico y crítico, de raíz materialista, basado en la necesidad de reconstrucción y valorización del trabajo como núcleo social del texto constitucional. Así, concluimos que sólo con medidas gubernamentales adecuadas y eficientes es posible combatir la crisis, para reestructurar la condición de los trabajadores uberizados, más afectados por el aislamiento social, así como el reposicionamiento de la propia estructura social hacia la elevación del

¹ Doctor y Máster en Ciencias Jurídicas por la UFPB. Especialista en Derecho Procesal Civil: Grandes transformaciones en la Universidade Anhanguera (UNIDERP). Graduado en Derecho por la Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Docente del Curso de Derecho, vinculado al Departamento de Derecho Procesal y Práctica Jurídica (DDPPJ), del Centro de Ciencias Jurídicas (CCJ) de la UFPB. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0488-0880> / e-mail: jailtonma@gmail.com.

² Doctorando y Máster en Ciencias Jurídicas de la UFPB. Graduado en Derecho por la UFPB. Profesor titular de la UFPB. E-mail: demetriusleao@hotmail.com

valor social del trabajo como camino ideal para restablecer la centralidad del trabajo.

Palabras clave: futuro del trabajo; pandemia; precarización; uberización.

UBERIZED AND PRECARIOUS WORKS: FROM THE PERIPHERY OF RIGHTS TO THE ESSENTIALITY OF YOUR ACTIVITIES IN PANDEMIC TIMES

ABSTRACT

The future of uberized work in the world and, specifically, in Brazil, necessarily involves reflections on the impacts of the COVID-19 pandemic on global society. This is reflected on two clear fronts: the emergence of a new guise of technological capitalism, as well as an observation on the situation of the labor market itself, especially in relation to the moments of serious economic downturn in peripheral countries and in Brazil (after 2008 and worsened between 2015 and 2016). In this way, it must be considered that the universe of uberized and precarious work, in view of the measures taken, from the declaration of the state of calamity caused by the pandemic and the consequent social isolation, ended up exacerbating the negative consequences of the economic recession. For this, the objective is to briefly point out the panorama of platform capitalism and the changes caused by it, as well as the economic and labor market moment before the pandemic, through the bibliographic and critical methodological approach, with a materialist root, based on the need for reconstruction and valorization of work as the social nucleus of the constitutional text. In this way, it is concluded that only with adequate and efficient government measures is it possible to face the crisis, in order to restructure the condition of uberized workers, most affected by social isolation, as well as the very repositioning of the social structure in the sense of growth of the social value of work as an ideal way to reestablish the centrality of work.

Keywords: future of work; pandemic; precariousness; uberization.

INTRODUCCIÓN

Para abordar el futuro del trabajo uberizado en el mundo, y específicamente en Brasil, e intentar trazar lo que nos espera por delante, es necesario, como preámbulo, verificar en qué etapa se encontraban las discusiones y transformaciones sobre la política de derecho laboral antes de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19.

Eso nos conduce, básicamente, a la necesidad de evaluar dos frentes: (a) la que trata de la aparición de un nuevo disfraz del propio capitalismo tecnológico, llamado por algunos *capitalismo de plataforma (o algorítmico)* – expresión utilizada para designar ese nuevo tipo de estructura empresarial y laboral que utiliza ampliamente la intermediación digital a través de aplicaciones, gestionadas por algoritmos –, que incluye la uberización, que viene promoviendo cambios en las relaciones laborales y de consumo desde las últimas crisis del capital posteriores a los años 70, coincidiendo también con la progresión del modo global del capitalismo; y (b) una observación sobre la situación del propio mercado de trabajo, especialmente en lo que se refiere a los momentos de fuerte desaceleración económica en los países periféricos y en Brasil (posterior a 2008 y agravada entre 2015 y 2016) y las medidas gubernamentales adoptadas para aplacar la crisis hasta entonces para, en un momento final, evaluar las medidas adoptadas en el momento actual.

Si no es posible predecir el futuro, dichas frentes pueden presentar una buena pista de las tendencias que tendremos en la post-pandemia. Hay que señalar, por tanto, que ambos están permanentemente entrelazados, motivando un desbaste de una parte a otra, y si aún no estamos seguros de la forma final que tomará esa (des)lapidación, intentamos, en este trabajo, evaluar lo que ocurre en el entorno de la pandemia para, al final, reflexionar sobre los posibles rumbos sobre el futuro.

Para eso, se pretende señalar brevemente el panorama del capitalismo de plataforma y los cambios provocados por éste, así como el momento económico y laboral previo a la pandemia, a través de un enfoque metodológico bibliográfico y crítico, de raíz materialista, basado en la necesidad de reconstrucción y valorización del trabajo como núcleo social del texto constitucional.

1 UBERIZACIÓN, PRECARIZACIÓN LABORAL GENERAL Y NEOLIBERALISMO: ACOMODAR LOS SISTEMAS POLÍTICOS Y JURÍDICOS A LOS DICTÁMENES DE LA ECONOMÍA GLOBAL

La uberización puede definirse como una modalidad de capitalismo de plataforma para la circulación de bienes y servicios, que promueve un “puente” entre los usuarios prestadores de servicios (o proveedores de bienes) y los usuarios consumidores. Tiene trazos iniciales de un modelo de negocio creado para suplir actividades consideradas ordinarias, comunes e incluso informales, por lo cual forma parte de lo que también se ha llamado la economía *gig economy* (o economía de la “changa”, en traducción libre).

En esa modalidad de negocio, las empresas promueven la creación de programas informáticos (aplicaciones, o *apps*) ampliamente disponibles para dispositivos tecnológicos (especialmente *smartphones*), a través de los cuales, en un lado, una multitud de trabajadores (*crowdworkers*) se habilita para la prestación de servicios o productos, siendo contactados, por tanto, a través de esas aplicaciones para la prestación de algún servicio, normalmente de forma inmediata, recibiendo un valor por el servicio prestado y dejando un valor importante para la plataforma que proporcionó el contacto con el consumidor, siendo, por esa razón, tales trabajadores nombrados como trabajadores *just-in-time*, *on-demand* ou *zero hour*. En el otro extremo de las *apps*, los consumidores promueven verdaderas subastas algorítmicas entre los trabajadores, que, compiten entre sí para ofrecer su producto o servicio al menor precio posible (a veces sin precio alguno), se ven convocados – según los parámetros desconocidos y asimétricos – por el software, como demuestran Rosenblant y Stark (2020), y se comprometen, también a la velocidad de un clic o toque en la pantalla del móvil, a prestar el servicio contratado allí. Parece un buen juego para los consumidores y para las empresas propietarias de las aplicaciones, pero no muy saludable para los trabajadores. Y es sobre ellos, los trabajadores, que se establecen las siguientes reflexiones.

En la misma línea, Scholz (2016, p. 17) afirma que el mundo actual ya está inmerso en un capitalismo de plataforma y en la economía colaborativa. En sus palabras, “se tardó en reconocer que la economía colaborativa era en realidad una economía de servicios bajo demanda que se inició para monetizar servicios que antes eran privados”.

Los cambios en las estructuras empresariales son parte de lo que

algunos autores (KAGERMANN, 2013; SCHWAB, 2019) denominan Industria 4.0 o Cuarta Revolución Industrial (inteligencia artificial, internet de las cosas, automatización integral) y que se da en prácticamente todos los niveles de prestación de servicios y suministro de productos, pues, a pesar de haber tomado el origen del neologismo de la Uber (conocida empresa que opera en la rama tecnológica del transporte por *app*), la *uberización* se ha extendido a prácticamente todos los niveles y tipos de trabajo y producto.

Y, de hecho, hoy en día, ya no se habla de “potencialidad” para la prestación de servicios y productos en modo uberizado más allá de los servicios de transporte o entrega, sino que en todas las ramas de prestación de servicios y suministro de productos ya hay uberización. Empresas que promueven la prestación de servicios uberizados, como la estadounidense *TaskRabbit*, la australiana *Freelancer* o la brasileña *GetNinjas* (2020) están por todo el mundo, promoviendo la prestación de servicios en una lista interminable – que va desde la asistencia técnica para cualquier aparato doméstico o electrónico hasta clases de cualquier tipo y a cualquier nivel, servicios de profesionales autónomos como abogados, contables, desarrolladores de páginas web, promotores de eventos y todos los profesionales implicados, profesionales de la moda, belleza, reformas, ingenieros, arquitectos, médicos, servicios domésticos, entre otros muchos³.

Además de esos ejemplos de empresa-aplicaciones que ofrecen profesionales de todo tipo, hay miles de apps con actividades específicas, en las que se puede encontrar un profesor (*Profes*), un médico (*Docway*), alquilar una casa o un piso (*Airbnb*) o incluso contratar a un paseador de perros (*Dog Hero*). Es importante aclarar que ninguna de esas aplicaciones ofrece servicios directamente a través de personal contratado y que forman parte de una plantilla de empleados, o sea, las aplicaciones se limitan a mediar y agenciar la relación entre un consumidor-usuario y un proveedor de servicios “uberizado”.

Las promesas, como señala Slee (2017), eran que esas iniciativas promoverían una alternativa sostenible al comercio de mercado masivo, ayudando a las personas a hacer un mejor uso de los recursos subutilizados, ayudando a las personas vulnerables a tomar el control de sus vidas, convirtiéndolos en microempresarios de sí mismos.

3 El propio sitio (<https://www.getninjas.com.br/#what-is-getninjas>) afirma que hay más de 4.000.000 de servicios prestados en 2020 y que R\$ 960.000.000,00 fueron a parar a “los bolsillos de nuestros profesionales” (sic) registrados en el sitio, y es oportuno afirmar que, por regla general, la información más precisa sobre esas empresas es siempre muy difícil de obtener y se publica, casi siempre, en el formato y según el interés de las propias empresas en el *marketing* (GETNINJAS, 2020).

En realidad, se ha producido un proceso diferente, en una promoción de un mercado inhóspito y desregulado en todos los ámbitos, con una fuerza abrumadora de las grandes empresas, que crean monopolios, remodelan las ciudades, crean nuevos trabajadores hiperconectados, dan fortuna a los inversores y ejecutivos, crean buenos puestos de trabajo para los ingenieros de programación y profesionales de marketing, eliminan las garantías legales conquistadas tras décadas de lucha social, gracias a la creación de formas de subempleo más arriesgadas y precarias para los que, de hecho, sudan la camiseta.

Srnicek (2016) considera que la economía digital se ha convertido en el sector más dinámico de la economía capitalista, adquiriendo una importancia similar al sector financiero. Gracias a su gran dinamismo, la economía digital se presenta como legitimadora de las soluciones neoliberales, la desregulación de los mercados y la precariedad laboral. El autor también argumenta que, ante el largo declive de la rentabilidad industrial, el capitalismo recurrió a los datos como única forma de mantener el crecimiento económico y la vitalidad ante la atonía del sector productivo.

La “nueva” crisis del capital y el advenimiento de la globalización han promovido un intento generalizado (no sólo a través de la permisividad tecnológica, sino también a través de los ordenamientos jurídicos de los países) de transferir al trabajador una serie de estructuras y riesgos que, en general, en su configuración actual, pertenecen al empresario (principio de alteridad), como parte de sus obligaciones en el pacto laboral.

En realidad, los denominados elementos del contrato de trabajo (one-sidedness, habitualidad, empleo no asalariado, personalidad y subordinación jurídica) se convierten, con el incremento de esos nuevos tipos de contrato, en algo intencionadamente fluido, oscuro, ya que es una característica (clara, aunque no se reconozca) de esos modelos de negocio el intento de escapar a la legislación –tanto laboral y de seguridad social, como fiscal. Hay, por lo tanto, en dicho modelo de negocio, varias características peculiares que están destinadas a crear dificultades en el reconocimiento de que tales elementos realmente existen (y que se presentan, en general, en los arts. 2 y 3 de la CLT, en el caso brasileño, a pesar de la existencia del párrafo único del art. 6 de esa misma legislación, en relación con el uso de medios telemáticos de control del trabajo⁴).

4 Art. 2 – Se considera empleador a la empresa, individual o colectiva, que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, emplea y dirige la prestación personal de servicios.

Art. 3 – Se considera trabajador a toda persona física que preste servicios de carácter no esporádico a un empleador, bajo la dependencia de éste y a cambio de un salario.

[...]

Las nuevas formas de control del trabajo por *rankeamento* hecho por parte de los clientes, los valores diferenciados que reciben los trabajadores a pesar de prestar el mismo servicio, la teórica autogestión de los horarios por parte del trabajador (que, al mismo tiempo, puede ser sancionado por demasiados momentos de *log-off*), la posibilidad de compartir herramientas de prestación de servicios por parte de más de un trabajador y los riesgos que se transmiten a los trabajadores en la prestación del servicio son algunas de las prácticas que crean esa zona gris, de incertidumbre de una categorización precisa, pero que permiten a dichas empresas-aplicaciones entrar en el mercado, utilizar esas estrategias de dispersión del trabajo y, al mismo tiempo, de monopolización (por parte de la organización promovida por el *software*), trasladar los riesgos, reducir los costes y los salarios, crear una multitud de trabajadores hiperconectados listos en cualquier momento (cuantos más mejor) para satisfacer las demandas creadas por un clic.

Algunos autores, como Scheiber (2015), han defendido la necesidad de crear una protección diferenciada para ese trabajador, ya que reconocen en esas (y otras) características un tipo de trabajador híbrido, que no encaja en los llamados modelos tradicionales, proponiendo la idea del trabajador independiente. Otros, como De Stefano (2016), señalan que la creación de una nueva figura, en lugar de simplificar las cuestiones relativas a la clasificación de ese trabajador, sólo trasladaría la duda a otro espacio, manteniendo los problemas que llevarían, igualmente, a judicializaciones, dada la persistente dificultad del análisis de la naturaleza del trabajo, ya sea típico o “independiente” (aunque esa independencia es siempre relativa).

Sobre esa zona gris, es necesario admitir que, si es necesario un amplio debate político con la sociedad, es imperativo reconocer que la Justicia Laboral brasileña aún no ha tomado una posición firme de manera contundente. Mientras que el ex vicepresidente de TST, Lélío Bentes Corrêa, miembro de la Comisión de Expertos y Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dice tener “mucho desconfianza en el discurso de que los derechos laborales generan una carga insostenible para la actividad empresarial (SAKAMOTO, 2020)”, hay una posición creciente de que la actividad uberizada

Art. 6 – No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empresario, el realizado en el domicilio del trabajador y el realizado a distancia, siempre que se caractericen los supuestos de la relación laboral.

Párrafo único. A los efectos de la subordinación jurídica, los medios telemáticos e informáticos de mando, control y supervisión son equivalentes a los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo ajeno (BRASIL, 1943).

[...] En la práctica, eso refleja la amplia flexibilidad del demandante a la hora de determinar su rutina, su horario de trabajo, los lugares donde desea operar y el número de clientes que pretende atender al día. Dicha autodeterminación es incompatible con el reconocimiento de la relación laboral, que tiene como supuesto básico la subordinación, elemento en el que se basa la distinción con el trabajo autónomo (BRASIL, 2020a).

Tal afirmación, si se eliminan las referencias oficiales y los términos más jurídicos, bien podría encontrarse en cualquier anuncio de incentivos para que nuevos “socios”, “colaboradores” o “inscritos” se convenzan de formar parte de ese nuevo modelo de negocio, pero es, en realidad, un extracto de una sentencia en el asunto n.1000123-89.2017.5.02.0038, de la Sala 5ª de ese mismo TST (BRASIL, 2020), al juzgar que no existe relación laboral entre Uber y un conductor de su plataforma.

Lo que es evidente es que la realidad tecnológica está presente y se impone con toda su fuerza, y parece inevitable e ineludible que cada país, mirando su realidad, reciba dichas tecnologías y haga su acomodo según sus posibilidades e intereses políticos y económicos. Generalmente, o bien se producen cambios en las formas de las relaciones de producción (capitalismo regulado), preservando los logros políticos, o, por el contrario, acaba habiendo un retroceso de los sistemas políticos para adaptarlos regresivamente a relaciones de producción incompatibles con la ciudadanía ampliada.

Antunes (2020) afirma que la inestabilidad y la inseguridad son rasgos constitutivos de esas nuevas formas de trabajo, vendidas como un nuevo sueño de los negocios globales, en empleos sin contrato, sin previsibilidad de horas a trabajar ni derechos garantizados, *on-demand*, intermitentes, floreciendo esa nueva forma de trabajo, que cuenta con esclavos digitales, todo para disfrazar la ganancia salarial, en prácticas de mayor informalidad, excesiva flexibilidad y mayor precariedad.

Existe, además, un discurso reforzado por los actores económicos y los actores políticos (que de momento se alimentan del discurso neoliberal) de que hay un gran futuro para los trabajadores cuando éstos se dedican a ese tipo de actividades. Festi (2020) afirma que la uberización de la vida y el trabajo se ha convertido en el símbolo de la precariedad neoliberal de principios del siglo XXI y señala que, al mismo tiempo que ese mundo nos remite a las condiciones del siglo XIX, con bajos salarios, sin relación laboral, informalidad, altas jornadas de trabajo (más de 12 horas), casi sin seguridad social, etc., también se *glamuriza*, se presenta como joven, *cool*,

autónomo, libre de jefes. La flexibilidad es la palabra clave de ese modelo.

Standing (2019, p. 47) parte de la base de que, en este momento, “al menos un cuarto de la población adulta del mundo forma parte de lo que él llama de precariado” – y se debe considerar al uberizado como un trabajador en ese marco, especialmente en una economía periférica como la brasileña. Eso significa que, además de la inseguridad en el empleo, los trabajos de duración limitada y la mínima (o nula) protección laboral, esos trabajadores ocupan puestos que no ofrecen ningún sentido de carrera, ningún sentido de identidad profesional segura y pocos derechos, si es que hay alguno, a las prestaciones estatales y empresariales que varias generaciones de quienes se consideraban a sí mismos como pertenecientes al proletariado industrial o asalariados han llegado a esperar como algo que les corresponde. Al precariado se le dice que debe responder a las fuerzas del mercado y ser infinitamente adaptable.

Es válida la observación realizada por Costhek (2017) de que las bases de la uberización llevan décadas formándose en el mundo del trabajo, aunque se están materializando con fuerza con el universo de la economía digital, por parte de las empresas de aplicaciones. El autor advierte que esa uberización llega después de otros cambios ya sentidos, como la externalización, la “pejotización”, la intermitencia y todos los cambios en la estructura del mundo del trabajo que pretenden transferir los riesgos y los costes de la actividad a una multitud de trabajadores autónomos contratados y disponibles para trabajar. Ese compromiso y esa transferencia se ven reforzados por la gestión de software de esas empresas, que dictan las reglas (incluidas las ganancias) de esa relación.

Se trata de procesos que ya tienen una realidad establecida, un conocimiento de su existencia y que están en el centro de un debate mundial sobre el trabajo, no están aislados y han modificado la morfología del trabajo, debido a las tecnologías aplicadas a la producción de bienes y a la prestación de servicios, constituyendo nuevas formas de cultura obrera y empresarial. “Uberización” es un término que forma parte del universo del teletrabajo, el trabajo intermitente, a tiempo parcial, temporario, *home-office*, *job-sharing*, *kapovaz*⁵, walmartizados, denominados “contratos laborales flexibles”, que pueden considerarse consecuencias de la propia tecnología (PASTORE, 1994), pero también asociados (BRESCIANI, 1997; ANTUNES, 1995) a la precarización de las condiciones de trabajo, la ruptura con las garantías de la seguridad social, la negociación colectiva y las leyes

5 Instituto de Derecho alemán similar al trabajo intermitente.

laborales, provocando la ruptura de pactos y acuerdos firmados a lo largo de los años entre trabajadores y gobierno.

La segunda vertiente, además de los cambios tecnológicos señalados, es necesario discutir el panorama, aunque de manera general y amplia, de la situación del propio mercado laboral brasileño y las medidas adoptadas por el Gobierno Federal – especialmente en el ámbito legislativo (no siempre por el Poder Legislativo) – reconociendo que desde 2008 hay una profunda crisis instalada como consecuencia de otra, que se originó en el mercado norteamericano y terminó convirtiéndose en una crisis de proporciones globales.

A pesar de que Bresser-Pereira (2009, p. 2) atestigua que quedó muy claro, después de la emblemática crisis de las *subprimes*, que ésta fue causada por el resultado de la falta de regulación sobre las instituciones financieras y la falta de políticas públicas para las capas más pobres, afirmando que, “cuando vemos que el Estado emerge en cada país como la única tabla de salvación, como el único refugio seguro posible, queda claro lo absurdo de la oposición entre mercado y Estado propuesta por neoliberales y neoclásicos”, los países periféricos continúan en una experiencia macroeconómica neoclásica, que puede ejemplificarse muy bien en el caso de Brasil, que, aun gozando – en ese momento específico – de cierta fortaleza económica, no se protegió adecuadamente y, a partir del golpe parlamentario de 2016, en el ocaso del fin del gobierno de Dilma, ya asistimos a la reanudación de la línea neoliberal de los gobiernos de Fernando Henrique. Falcon (2016, p. 73) explica que,

Aparentemente, la nación brasileña estaba haciendo lo correcto, cooperando en torno a objetivos estratégicos: democracia, crecimiento económico, mejora de la distribución de la renta y calidad de vida. Sin embargo, la segunda década del nuevo milenio fue testigo del deshilachamiento de la cooperación y de la radicalización política de los conservadores, que perdieron todo pudor en levantar banderas retrógradas, poniendo en juego los derechos humanos, civiles, sociales e incluso políticos. No se conforman con la reanudación de los altos tipos de interés que benefician a los rentistas, y atacan el propio sistema de financiación de la industria y de las exportaciones, encarnado por los bancos públicos. Vuelven a la privatización. Quieren una modernización conservadora y exclusiva. Ninguna crisis financiera mundial puede explicar ese retroceso político brasileño. Es necesario buscar en la composición de nuestra sociedad y del Estado brasileño las raíces de esa incapacidad para renunciar a los privilegios y acoger a la población como actor principal del desarrollo.

La situación del mercado de trabajo ya era compleja, bastante grave y

con modificaciones estructurales que ya ocurrían desde antes de la llamada reforma laboral (BRASIL, 2017) y que se desarrollaban incluso durante los gobiernos del PT, apuntando al debilitamiento de los vínculos regulares y a la precariedad.⁶

En ese marco, lo que está bastante claro es que el ambiente es de contratos precarios, de flexibilización, que, como afirman Piccinini, Oliveira y Rübénich (2006), implementan contratos flexibles, que, aunque tengan ciertos beneficios inmediatos, generalmente conllevan pérdidas para los trabajadores al reducir los niveles de estabilidad laboral, aumentar la carga de trabajo realizada y disminuir la calidad de vida de los individuos. Sin embargo, en términos de dimensión institucional, la reforma laboral se presentó realmente con contornos mucho más contundentes, que añadieron gravedad y profundidad a una crisis ya compleja.

2 MEDIDAS POLÍTICAS ORIENTADAS AL EMPLEO EN TIEMPOS DE AISLAMIENTO SOCIAL Y EL IMPACTO EN LOS TRABAJADORES UBERIZADOS Y PRECARIOS

Los años 2015 y 2016 fueron de intensa desaceleración económica, siendo considerado el período de peor recesión de la historia desde 1948, en la evaluación del IBGE (PALIS, 2017). El trienio 2017-2019 fue de muy bajo crecimiento económico, en torno al 1% anual, y la reforma laboral fue uno de los puntos de la agenda política fiscal, de pensiones y de ajuste presupuestario (que incluyó la congelación del gasto público con la EC 95/2017).

La reforma es parte de un complejo de medidas destinadas a servir a los intereses de la construcción de un entorno favorable al capital productivo y al rentismo, y fue aprobada de forma claramente apresurada en el Congreso Nacional, impulsada por un presidente cuestionado jurídica y políticamente, en medio de una gravísima crisis institucional y bajo las falacias de la creación de empleo, los “derechos humanos”, la “inclusión

6 Es el caso de las Leyes n. 10.748/2003 y 10.490/2004 (Leyes de Primer Empleo, que fomentaban, mediante incentivos fiscales, la contratación temporal débil); la Ley n. 11.196/2001 (llamada ley de “pejotización”, que facilitaba la contratación civil); la Medida Provisional 2.164/2001 (Trabajo a tiempo parcial); la Ley n.11. 101/2005 (ley de reorganización judicial, que dificultó el cobro de créditos laborales en las sucesiones de empresas); Ley n.11.442/2007 (que afirmó que no hay vínculo entre el transportista de carga y la empresa propietaria de la carga); Ley n. 11.718/2008 (que facilitó la contratación de trabajadores rurales sin CTPS); Ley n. 13.352/2016 (Ley del salón asociado, que creó la figura del “profesional asociado”, permitiendo que las actividades paralelas a la principal en los salones de belleza – como manicura, esteticistas- estuvieran impedidas de solicitar vínculos laborales, considerando dichas actividades como autónomas); y Ley n. 13.429/2017 (que permitió la externalización de las actividades finales de la empresa).

social”, la “libertad individual”, la “ampliación del mercado laboral”, el “fortalecimiento sindical”⁷, habiendo entregado, al final, más posibilidades de precarización laboral.

La periodista canadiense Naomi Klein, en una entrevista para el sitio *web Brasil de Fato*, afirma, al evaluar las políticas del gobierno de Temer, que “no hay duda de que la democracia brasileña está bajo ataque. Es un tipo de golpe diferente. Se aprovechan de una situación de caos, de falta de democracia, para imponer algo que no podrían hacer sin crisis y sin democracia real” (TATEMOTO, 2016).

Dos años después de la aprobación de la ley, hasta 2019, según la PNAD Contínua (IBGE, 2020), la variación del número de desempleados es insignificante (12,5 millones), cambiando poco respecto a los 12,7 millones de desempleados en 2017. Si se suman los desalentados (4,6 millones) y los trabajadores en la informalidad (38 millones) y los subempleados (6,5 millones), el panorama resulta caótico.

Los uberizados están entre los trabajadores que, también según el IBGE (2020), forman parte de un contingente de 24,5 millones de personas que trabajan por cuenta propia, de los cuales el 80% no cotizan a la seguridad social, añadiendo, todavía, los 11,8 millones de personas que realizan actividades en el sector privado sin contrato firmado. De hecho, no hay cifras muy precisas, porque otra característica de ese trabajador uberizado es su propia volatilidad, entre idas y venidas de trabajos formales, subempleo, desempleo, desalentados, trabajos esporádicos, una intermitencia de situaciones que constituyen una de sus características.

En medio de un escenario que ya era de aislamiento social y económico – con el aumento progresivo de trabajadores en condiciones cada vez más precarias e invisibles de la protección del Estado – se produce la pandemia de la COVID-19 y con ella se vislumbra lo esencial que son las protecciones sociales para garantizar el empleo y los ingresos. La pandemia trae, desde su inicio en 2020, incertidumbres e interrupciones en la actividad económica mundial a niveles superiores a los registrados en la crisis financiera internacional de 2007-2009. A diferencia de la crisis de 2008, que golpeó duramente al capital financiero, la crisis provocada por la pandemia golpea duramente la parte real de la economía productiva, haciendo inviable la continuidad regular de varios segmentos económicos.

Según la OIT (2020), a nivel mundial, las medidas de confinamiento y contención afectan a unos 1.600 millones de los 2.000 millones de

⁷ Véase la exposición de motivos de la Ley n. 13.467/2017.

trabajadores de la economía informal. La mayoría de ellos trabajan en los sectores más afectados o en pequeñas unidades económicas más vulnerables a las crisis, y entre ellos una gran proporción son uberizados o tienen otro tipo de contratos flexibles.

Es aceptable (algunos celebran esa tendencia) que, diariamente, autorizadas por la legislación, haya cada vez más facilidades para contratar y despedir, para “negociar” libremente las condiciones contractuales y las horas de trabajo, para contratar de forma intermitente o para estimular a los trabajadores a “pejotizarse” o “uberizarse”, porque, en la actualidad, ese flujo y reflujo de actividades precarias ya forma parte de la agenda neoliberal global. Sin embargo, la pandemia demuestra que cuando esos trabajadores, sin las protecciones clásicas, necesitan ser rescatados en una situación de emergencia y sus ocupaciones no ofrecen los medios para hacerlo, el foco de atención se pone inmediatamente en la ruptura del pacto social.

Afonso (2020, p.4) evalúa acertadamente que

El coronavirus sólo destapó la olla a presión que iba a explotar en algún momento, pero fue ignorada, debido a la ineptitud gubernamental y a la pereza intelectual. Por imposición, los pobres ya estaban privados de toda protección social. Por elección, la clase media y los ricos se aislaron del Estado, asumiendo que sus ahorros serían suficientes para comprar toda la protección necesaria. Por lo tanto, la novedad del coronavirus fue exigir el aislamiento físico y hacer explícito el distanciamiento social y económico que ya existía. Además, dejó claro que nada se solucionará apelando al “sálvese quien pueda” porque Dios no puede ocuparse de todos.

A pesar de la imprecisión en cuanto a la uberización, la PNAD del primer trimestre de 2020 (que sólo cuenta con los impactos iniciales de la pandemia) señala que las ocupaciones que más sufren el aislamiento social son las caracterizadas por los servicios personales. El 43,3% de las personas que más sufrieron la actividad la realizaron en un lugar designado por el empresario y el 24%, en un vehículo de motor y en la vía pública. De todos los rangos de ingresos medios mensuales, la mayor concentración de personas son autónomos y se encuentran en el grupo que gana hasta dos salarios mínimos (IBGE).

Esas características se identifican mucho con el uberizado, que realiza los servicios asignados por el empresario (a través de aplicaciones – y quizá sea ésta la principal característica de ese tipo de servicio, tradicional en su prestación, pero ampliamente explotado por las grandes corporaciones a partir del uso de las tecnologías), muchos de ellos en un vehículo a motor

(pero no siempre), utilizando la vía pública.

Para empeorar las cosas para esos trabajadores, su condición de desamparo contractual ante la Ley del Trabajo los hace invisibles. Las medidas tomadas por el gobierno para luchar contra la pandemia no amparan, en general, a los trabajadores uberizados y precarios, precisamente porque no tienen vínculos formales.

Desde el inicio de la pandemia, el Gobierno ha dictado varias Medidas Provisionales (FERRO, 2020), que tratan, en general, de la apertura de créditos suplementarios, de las medidas de emergencia relacionadas con la lucha contra la COVID-19 y también de las que afectan a los contratos laborales, pero éstas sólo incluyen a quienes tienen vínculos laborales formales.

La MP 927, del 22 de marzo de 2020, regula las medidas alternativas para quienes tienen una relación laboral típica, con el fin de preservar los puestos de trabajo, lo que no incluye a los trabajadores con una relación laboral precaria. Permite el uso de varias alternativas, como el teletrabajo, la anticipación de las vacaciones y los días festivos, el uso del banco de tiempo y el aplazamiento del FGTS (BRASIL, 2020c).

La MP 936, del 1 de abril de 2020, instituyó el Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y la Renta, estableciendo la posibilidad del pago de la prestación de emergencia, la reducción proporcional de la jornada de trabajo y la suspensión temporal del contrato de trabajo, constituyendo una compensación por parte del Gobierno bajo un porcentaje del seguro de desempleo (BRASIL, 2020d).

A su vez, la MP 944, del 3 de abril de 2020, instituyó un programa de apoyo al empleo de emergencia, facilitando operaciones de crédito con emprendedores, empresas comerciales y cooperativas que tengan nóminas inferiores a R\$ 10.000.000,00 al año, con recursos del Tesoro Nacional y del BNDES (BRASIL, 2020e).

Observando los cambios introducidos en la legislación, Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, profesor del departamento de Derecho del Trabajo de la USP, en una entrevista para el *Portal R7*, afirma que,

[...] desde el punto de vista jurídico, lo que la COVID-19 introdujo en Brasil fue una precarización muy severa de las condiciones de trabajo, una gran retirada de derechos del trabajador en relación con el empresario. Los esfuerzos por preservar los puestos de trabajo fueron tímidos, los esfuerzos por cubrir las pérdidas salariales fueron tímidos, y los esfuerzos por proteger a los no empleados fueron hechos por un proceso burocrático hecho por quienes no conocen las necesidades y características de esa población (CAMARGO, 2020).

La exposición a los riesgos de las esperas en los cajeros de Caixas Econômicas y la necesidad de utilizar el teléfono móvil para poder recibir los importes de la ayuda (para una población que a veces ni siquiera tiene teléfono móvil, acceso a Internet o incluso una dirección) demuestran claramente el desconocimiento, la falta de preparación o la ignorancia del Gobierno a la hora de tratar con ese sector de la población. Y esa es una posición que no sólo es problemática en Brasil. Edward (2020), informando sobre los problemas en Sudáfrica, señala que el bloqueo de cinco semanas de *lockdown* al que fue sometido el país fue catastrófico y sin precedentes, motivando la incapacidad de trabajar, la inseguridad y el hambre de los trabajadores de la economía digital, ya que muchos, al ser inmigrantes, no tenían derecho a recibir ayudas del gobierno.

La única medida del gobierno brasileño que alcanza a los uberizados tras la declaración del estado de calamidad provocado por la pandemia fue la Ley n. 13.982/2020, que instituyó el pago, durante tres meses, de ayudas de emergencia tanto para los trabajadores informales como para los microempresarios individuales (MEI), los autónomos, y también para todos los desempleados (BRASIL, 2020b).

Es interesante observar que, mientras que los trabajadores con estatus legal acaban contando con una protección que deriva directamente del hecho de tener contratos típicos (e incluso cuando son despedidos siguen teniendo derecho al seguro de desempleo – quedando así excluidos de la posibilidad de recibir ayudas de emergencia, según el art. 2 de la Ley 13.982/2020), los trabajadores precarios, como los uberizados, están claramente desprotegidos y son, en esa situación de emergencia, equiparados a los desempleados (BRASIL, 2020b). Ese aislamiento socioeconómico, que ya existía antes, se hace muy evidente con la pandemia.

Los trabajadores uberizados asumen los costes y los riesgos de su trabajo, están solos y no tienen ninguna protección institucional, al estar alejados tanto de la empresa como del Estado. Las empresas de aplicaciones controlan sus ingresos, supervisan la correcta realización de sus tareas a través de la *app* – al fin y al cabo, a pesar de ser una multitud de trabajadores precarios, llevan las marcas de las empresas cuando realizan los servicios, pero no asumen la responsabilidad de la salud, la seguridad e incluso el salario en caso de que esos trabajadores tengan que interrumpir sus actividades.

Además de esa situación, se ha planteado – incluso en cargos del

ejecutivo federal – una (falsa) dicotomía entre salud y economía. La preservación de la vida, en ese momento, coincide con la posibilidad de aislamiento social y, para esos trabajadores uberizados, que viven al margen de protecciones consistentes, el aislamiento social, en la imposibilidad de prestar sus servicios a distancia (porque sus actividades consisten en la prestación de actividades personales, demandadas por las aplicaciones), acaba representando su ruina personal.

Al mismo tiempo, la exigencia de aislamiento domiciliario como medida de prevención de la pandemia ha incrementado enormemente el número de personas que han llegado a necesitar (y necesitan urgentemente) los servicios prestados por los trabajadores uberizados, especialmente los de *delivery*, situándolos en primera línea de trabajo durante la pandemia⁸, al ser los responsables de la entrega y distribución de productos, especialmente los mensajeros en moto, *bike boys* y los proveedores de servicios de todo tipo. Para ejemplificar, según los datos del IPEA, en abril de 2019 el país contaba con 1,98 millones de trabajadores de transporte y reparto por apps, una ocupación que crece rápidamente, según el propio organismo, entre los autónomos (IPEA, 2020).

Según la OIT, actualmente existe un gran desplazamiento de los desempleados al grupo de los subempleados o desalentados (470 millones de personas en 2019) (PRESSE, 2020). Así, son las medidas económicas y políticas, como las adoptadas antes de la crisis pandémica, exigidas por el enfrentamiento de la crisis estructural, las que hacen que la desigualdad, el desempleo, el subempleo y la informalidad aumenten a niveles alarmantes.

La pandemia, pues, constituye un elemento más planteado desde las bases objetivas del capital globalizado y que entra en esa espiral contradictoria, estableciendo una relación de determinación recíproca hacia dichas bases, pero estando lejos de ser la raíz de los problemas sociales.

Antunes (2020) afirma que, en el contexto brasileño, la pandemia también ha avanzado en medio de la difusión de plataformas y aplicaciones digitales, con una masa creciente que no deja de expandirse y que experimenta las condiciones que tipifican la uberización del trabajo. Sin otra posibilidad de encontrar trabajo inmediato, los trabajadores buscan “empleo” en las plataformas digitales para intentar escapar del flagelo mayor, el desempleo. Migran del desempleo a la uberización, ese nuevo modo de servidumbre. El autor afirma que, si esa realidad ya estaba presente en

⁸ Es evidente que la propia condición de trabajador externo, en contacto directo con innumerables personas y productos, le hace también vulnerable a la enfermedad, ya que, al no poder seguir las pautas de distanciamiento social, acaba exponiéndose al contagio.

tiempos normales, el período pandémico hace posible que el capital lleve a cabo experimentos destinados a ampliar, después de la pandemia, los mecanismos de explotación laboral intensificada y potenciada en los más diversos sectores de la economía.

Al mismo tiempo, es sintomático constatar que, según algunas investigaciones ya realizadas, los trabajadores vinculados a las plataformas, a pesar de que el movimiento de usuarios-clientes hacia esos modelos de negocio ha aumentado exponencialmente, han percibido unos ingresos inferiores a los de antes de la crisis pandémica.

Remir Trabalho – Red de Estudio y Monitoreo de la Reforma Laboral, que estudia las consecuencias del trabajo en plataformas digitales, indica que los repartidores por aplicaciones están trabajando más durante la pandemia, con una reducción significativa del salario. Souza y Machado (2020) presentan datos que muestran que la encuesta, que escuchó a 252 personas de 26 ciudades entre el 13 y el 20 de abril de 2020, a través de un cuestionario en línea, señaló que el 89,7% de los trabajadores tuvo una reducción salarial durante la pandemia o gana lo mismo que antes. Los investigadores afirman que es posible adivinar que las empresas promueven una reducción del valor de la hora de trabajo de los repartidores en medio de la pandemia y sobrevaloran sus ganancias a costa del trabajador. Las empresas lo niegan, cuestionando la metodología utilizada o dando respuestas genéricas sobre el aumento (o mantenimiento) de los valores pagados a los trabajadores uberizados.

En otro de los datos recogidos, se señala que Rappi (una empresa de plataforma de entrega de alimentos), en marzo de 2020, tuvo un aumento del 300% en el número de registros. En una entrevista con *BBC News Brasil*, Ludmila Costhek, miembro del grupo de trabajo Remir, dijo:

Sabemos que las empresas ganan mucho más, hasta el punto de que han dejado de revelar sus ingresos. Sabemos que Rappi en febrero tuvo un crecimiento del 30% en América Latina, pero luego no tenemos más datos. Lo más importante que debemos pensar ahora es que los mensajeros en moto se han convertido en trabajadores de servicios esenciales y deben ser valorados (SOUZA; MACHADO, 2020).

Fonseca (2020) informa que el Ministerio Público del Trabajo (MPT), en acciones civiles públicas presentadas en abril de 2020, exigió a las empresas Rappi e iFood la implementación de políticas de seguridad para los repartidores y el pago de ayudas económicas a los profesionales que necesiten abandonar sus actividades, ya sea por formar parte de un grupo de riesgo o por ser sospechosos o efectivamente contaminados por la COVID-19 (FONSECA, 2020).

El MPT ha recogido testimonios de repartidores que denuncian que las empresas no les han facilitado información sobre los cuidados personales que deben adoptar, como alcohol en gel y mascarillas, ni disponen de lugares para limpiarse las manos y los instrumentos de trabajo. El MPT también mencionó *prints* de mensajes enviados por repartidores que muestran que, mientras los gobiernos adoptaron medidas de aislamiento social, iFood disparó mensajes animando a los repartidores a salir más, anunciando el aumento de la demanda debido a la cuarentena como una gran oportunidad. A pesar de haber tenido éxito en la primera instancia, la decisión fue reformada en el TRT-2, informado por el juez Dóris Ribeiro Torres, quien justificó que:

[...] no estamos ante el empresario definido por el art. 2, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). La empresa impulsora no provocó ni ejerce ninguna actividad relacionada con el hecho que generó la pandemia, mostrándose inadecuada para imponerle la realización de medidas de extrema complejidad, en tan corto período de tiempo y sin darle derecho a un procedimiento contradictorio (FONSECA, 2020).

En el momento actual, las medidas adoptadas por el Estado brasileño (incluyendo el Poder Judicial) no son capaces de atender adecuadamente a todo el público de trabajadores en relaciones laborales que están más allá de los contratos de trabajo formales, lo que los coloca en la misma posición que los desempleados, y la mayoría de ellos se ven privados de oportunidades de trabajo, y otra parte, dado el carácter esencial de sus servicios, acaba viéndose obligada a trabajar, aunque sea en condiciones totalmente adversas, simplemente porque no tiene la opción de quedarse en casa, ya que la naturaleza de su trabajo, incluso esencial, sólo le permite vivir fuera del sistema de protección.

En ese momento, como ya se ha dicho, estamos en un campo de futurología o, comprobando lo que tenemos hasta ahora, podemos arriesgar un pronóstico para el momento post-pandémico.

Los movimientos para modificar el trabajo a través de la tecnología no se van a estancar, sino que se están desarrollando rápidamente. Surgirán nuevos puestos de trabajo, otros desaparecerán, otros se transformarán, y no hay consenso sobre las iniciativas que quieren eliminar los propios trabajadores. La investigación muestra que, en esa fase de automatización industrial y economía digital, en las próximas décadas, podemos tener, para 2030, según un informe de la consultora Mckinsey Global Institute

(MANYIKA *et al.*, 2017), la automatización de hasta el 60% de las ocupaciones actuales, con lo que se calcula que entre 400 y 800 millones de personas tendrán que cambiar de trabajo o profesión. Por tanto, la catástrofe ya estaba en marcha independientemente de la pandemia, aunque desvelada por ella. Aun así, esos cambios no dejan de ser tratados, por muchos empresarios, políticos, académicos y medios de comunicación, como un futuro prometedor, entusiastas de una tecnología emancipadora.

Así, en ese plan ideal, el Estado y la sociedad deben crear una perspectiva de cambio estructural en la forma de vivir de esos trabajadores, elevando su condición y llevándolos a niveles civilizadores adecuados; identificando las necesidades y prioridades de los diversos grupos de la economía informal; fortaleciendo aún más los sistemas universales de salud (el SUS, en Brasil), para garantizar el acceso de todos y proteger su sistema de financiación; ampliando (o construyendo, en el caso brasileño) un sistema de protección universal para los trabajadores de la economía informal, como los trabajadores uberizados, subcontratados, intermitentes, autónomos, independientemente de la forma en que dichos trabajadores estén vinculados a las empresas, ampliando las garantías de seguridad social para todos.

Además, los Estados deben apoyar las políticas de recuperación de las economías de los países, incluso facilitando la transición de los empleos informales a los formales – aunque eso por sí solo no garantiza que los empleos se conviertan en decentes (véanse los mencionados empleos intermitentes, externalizados y contratados, que ya se enfrentan a condiciones de trabajo muy precarias, aunque sean formales).

Esa es una perspectiva deseable. Sin embargo, frente a las políticas laborales ya observadas antes de la pandemia y las medidas adoptadas durante la misma, el futuro que les espera a los uberizados, pertenecientes a una clase precaria, parece depender mucho más de los movimientos protagonizados por los propios trabajadores, lo que también nos recuerda las condiciones materiales que llevaron a la creación de leyes laborales en todo el mundo, post Revolución Industrial.

Como ya se ha mencionado, los momentos de crisis siempre muestran opciones que pueden ir desde los retrocesos y el colapso de las estructuras hasta las oportunidades de crecimiento, quizás en alternativas de solidaridad. Es muy probable que la ideología neoliberal encuentre caminos, como afirma Naomi Klein (TATEMOTO, 2016), e, incluso en una

crisis, siga tendiendo a modificaciones más perversas, bajo la justificación de combatir la decadencia económica en curso (o futura), defendiendo agendas de la necesidad de un mercado cada vez más libre.

Cuando vemos, por ejemplo, que el CEO de Petrobras, Roberto Castello Branco, en una entrevista para la revista *Exame*, afirma que es posible “[...] trabajar con el 50% de los empleados en casa” y que “la pandemia del coronavirus ha demostrado que es posible adoptar el *home-office* de forma permanente y, por lo tanto, recortar costes en las operaciones de la empresa” (ESTIGARRIBIA, 2020), lo que fatalmente significa recortar puestos de trabajo, la preocupación por el mantenimiento de los puestos de trabajo de muchos de esos trabajadores se agudiza. Las iniciativas del gobierno para el futuro no parecen prometedoras, teniendo en cuenta los 360.000 empleados subcontratados de la empresa, que no sólo sufren la discriminación de los contratados, sino que mueren 12 veces más. No es necesario un gran esfuerzo reflexivo para saber quiénes serán los más afectados (LANFREDI, 2015).

Por otro lado, ya se han producido algunos movimientos que demuestran que los trabajadores precarizados (como los uberizados) ya están intentando movilizarse para crear una agenda que organice la resistencia, incluso durante la propia pandemia. Ursula Huws, profesora de estudios laborales internacionales en la Universidad Metropolitana de Londres, en una entrevista para la web *Ideias de Esquerda*, hablando del ciberproletariado (del que el uberizado es un ejemplo), decía que tenía “[...] la sensación de que esa nueva clase trabajadora está empezando a moverse” (TONELO; AUGUSTO, 2017), informar sobre las experiencias de uberizados en los países europeos y en los Estados Unidos, con la formación de sindicatos independientes que empiezan a coexistir con los sindicatos tradicionales, que se vuelven más abiertos, vislumbrando así el surgimiento de la agitación y de una nueva conciencia de clase.

Es el caso de la huelga nacional de motoboys y repartidores de *apps* que tuvo lugar en julio de 2020, un movimiento contra las empresas de *apps* que lucha por mejores condiciones laborales, formando parte de un movimiento más amplio contra las *apps*, como los bocinazos y las protestas. Entre las reivindicaciones estaban el aumento del pago de las carreras y de la tarifa mínima de los partos, el seguro de robo, de accidentes y de vida, la provisión de equipos de protección personal e incluso el gel de alcohol. Además, había una cuestión esencial: los repartidores exigían más transparencia en los bloqueos y desconexiones en las aplicaciones y en el

sistema de puntuación, ya que limita las entregas que se pueden servir. Todas esas agendas estaban extremadamente conectadas con las necesidades de esos trabajadores, lo que les garantizaría una mayor libertad y seguridad en sus actividades (FORATO, 2020).

Edward (2020) señala que las empresas-plataformas también han sido cuestionadas por las condiciones precarias impuestas a los trabajadores. Según el autor, en mayo de 2020 un ingeniero de programación de Amazon renunció en solidaridad, después de que varios trabajadores fueran despedidos en medio de la pandemia.

Singularmente (o paradójicamente), la tecnología también puede permitir tipos de solidaridad colectiva – que pueden motivar (o incluso facilitar) la acción de esas clases trabajadoras, en organizaciones sin la figura sindical tradicional, que innegablemente tiene dificultades en relación con agendas que le son ajenas, como la flexiseguridad o incluso la renta mínima para todos los trabajadores.

CONSIDERACIONES FINALES

Aquí, a modo de conclusión, podemos pensar en dos frentes, quizás como lo hicimos al principio de este artículo: (1) pensar que una condición de gran crisis puede ser siempre un punto de inflexión para todos los implicados en ese proceso de cambio social (Estado, sociedad, trabajadores, empresas); o (2) ante cierto deshilachado social, que habrá alguna posibilidad apremiante de que los más afectados por la crisis se organicen y apoyen la situación que ya se presenta y se hace evidente con la pandemia.

La OIT, al tratar las consecuencias de la crisis pandémica del trabajo informal, aunque puede ser bastante criticada por estar vinculada al laboralismo, puede apuntar a ideas muy cercanas al ideal de una transformación para rescatar a un gran y creciente número de personas que sobreviven en actividades informales y precarias, sin las protecciones de una legislación que estructure el trabajo decente – concepto establecido por la propia OIT (2021), como aquel que es adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de asegurar una vida con dignidad.

Además, la OIT reconoce que esos trabajadores no tienen ahorros para soportar cualquier crisis y que necesitan una protección de emergencia por parte del Estado para poder, durante el aislamiento social, alimentarse a sí mismos y a sus familias, y que quedarse en casa puede significar, al mismo

tiempo, la pérdida de su empleo y de sus medios de subsistencia. En el caso de los uberizados, si se quedan en casa, en la inactividad, además de no tener remuneración, son penalizados y suspendidos de sus plataformas e incluso pueden ser desconectados de sus aplicaciones, como castigo a la inactividad.

Así, morir de hambre o de una infección vírica se convierte en un verdadero dilema para muchos de esos trabajadores que, según la propia OIT (2020), son más de 2.000 millones, es decir, el 62% de toda la mano de obra del mundo.

Frente a esa necesidad de ayuda inmediata (que en el caso brasileño se materializa en la ayuda de emergencia ofrecida por el Gobierno a al menos 60 millones de personas), es necesario un cambio estructural que pueda sostener el bienestar de esa población duraderamente, proporcionando trabajo digno y acceso a estructuras de apoyo en un entorno de recuperación económica.

Lo que se demuestra es que los riesgos que trae la COVID-19 sólo se suman a todos los demás que esos trabajadores, ya tan aislados social y económicamente, viven en su día a día, sin protecciones laborales adecuadas, sin protección contra enfermedades, accidentes o incluso la muerte.

Cuando observamos las agendas de las huelgas de aplicación y los movimientos de protesta con agendas diferenciadas en relación al sindicalismo tradicional, quizás tengamos la oportunidad de vislumbrar que hay esperanza en esas movilizaciones, que pueden presionar a las empresas y a los gobiernos para que discutan seriamente temas tan importantes y que se han desvelado con una crisis, tan dura como se prevé (aunque no forme parte de las crisis cíclicas del propio capitalismo).

Sólo con los actores directamente interesados y con la regulación del Estado podemos vislumbrar un futuro en el que las políticas sociolaborales garanticen efectivamente la dignidad del trabajador, su libertad a través de un trabajo digno, aunque sea inestable, con garantías de ingresos mínimos en un universo laboral tan volátil como el que vivimos. Así, a partir de esa prefiguración de una nueva construcción política de lucha, tal vez en un rescate marxista de la esencia internacionalista (ahora no sólo en el contenido sino también en la forma) de la lucha por la emancipación de los trabajadores de sus explotadores, tendremos un llamado a una construcción colectiva bajo los auspicios de los principios sociales de sostenibilidad, bienestar amplio y desarrollo garantizado, a través de nuevos entornos virtuales. Algo así como: *“ciberproletarios, conectaos!”*.

REFERENCIAS

AFONSO, J. R. Isolamentos, seguro-destrabalho e empreendedorismo social. *Poder 360*, abr. 2020. Disponible en: <https://www.poder360.com.br/opiniaocoronavirus/isolamentos-seguro-destrabalho-e-empreendedorismo-social-escreve-jose-roberto-afonso/>. Acceso: 10 de junio. 2020.

AIRBNB. *Alugueis por temporada*. Disponible en: <https://www.airbnb.com.br/>. Acceso: 10 de mayo. 2020.

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. *Coronavírus*: o trabalho sob fogo cruzado (pandemia capital). Rio de Janeiro: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Orgs.). *Infoproletários*: degradação real do trabalho virtual. Rio de Janeiro: Boitempo, 2009. p. 231-238.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acceso: 8 de febrero. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Relatório para alteração do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho*, 2017. Disponible en: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acceso: 10 de junio. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038*, 2020a. Disponible en: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2020/02/RR-1000123-89_2017_5_02_0038.pdf. Acceso: 5 de junio. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020. Altera a Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do

coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, n. 64-A, p. 1, 2 abr. 2020b. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>. Acesso: 5 de junho. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, n. 55-L, p. 1, 22 mar. 2020c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso: 5 de junho. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, n. 63-D, p. 1, 1 abr. 2020d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso: 5 de junho. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória n. 944, de 3 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, n. 65-B, p. 5, 3 abr. 2020e. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-944-de-3-de-abril-de-2020-251138829>. Acesso: 5 de junho. 2020.

BRESCIANI, L. P. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 11, n. 1, jan./mar. 1997.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Crise e recuperação financeira de confiança. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 133-149, jan./mar. 2009.

CAMARGO, S. *Covid-19*: como a pandemia afeta o emprego hoje e no

futuro. Entrevistados: Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, Ana Virgínia Moreira Gomes, Adriana Calvo e Rafael Mello. *Portal R7*, 1 maio 2020. Disponível em: <https://noticias.r7.com/prisma/o-que-e-que-eu-faco-sophia/covid-19-como-a-pandemia-afeta-o-emprego-hoje-e-no-futuro-01052020>. Acesso: 10 de junho. 2020.

COSTHEK, L. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa-palavra*. fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso: 20 de junho. 2020.

DE STEFANO, V. *The rise of the “just-in-time workforce”*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Genève: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso: 12 de junho. 2020.

DOCWAY. *Uma nova forma de cuidar*. Disponível em: <https://docway.com.br/>. Acesso: 10 de maio. 2020.

DOGHERO. *Ser passeador*. Disponível em: <https://www.doghero.com.br/ser-passeador>. Acesso: 10 de maio. 2020.

EDWARD, W. The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism. A commentary. *International Review of Applied Economics*, London, v. 34, n. 4, p. 512-521, jun. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02692171.2020.1773647>. Acesso: 10 de junho. 2020.

ESTIGARRIBIA, J. “Podemos trabalhar com 50% dos funcionários em casa”, diz CEO da Petrobras. Entrevistado: Roberto Castello Branco. *Exame Negócios*, 15 maio 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/podemos-trabalhar-com-50-dos-funcionarios-em-casa-diz-ceo-da-petrobras/>. Acesso: 2 de fevereiro. 2022.

FALCON, M. L. Estado e desenvolvimento no Brasil: objetivos estratégicos e requisitos de modernização. In: LASTRES, H. M. M. *et al.* (Orgs.). *Futuro do desenvolvimento*, Brasília, DF: Athalaia, 2016.

FERRO, M. Com pandemia, governo editou 42 MPs nos últimos 70 dias, *Poder360*, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/coronavirus/com-pandemia-governo-editou-42-mps-nos-ultimos-70-dias/>. Acesso: 12 de junho. 2020.

FESTI, R. A distopia do capitalismo de plataforma. *Unb Notícias*, mar. 2020. Disponible en: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/opiniaio/2020/02/25/internas_opiniaio,830394/artigo-a-distopia-do-capitalismo-de-plataforma.shtml. Acceso: 10 de junio. 2020.

FONSECA, H. Pandemia escancara precarização do trabalho do entregador de delivery. *Portal de Mobilidade Urbana Sustentável*, 15 abr. 2020. Disponible en: <https://www.mobilize.org.br/noticias/12060/pandemia-es-cancara-precarizacao-do-trabalho-do-entregador-de-delivery.html>. Acceso: 20 de junio. 2020.

FORATO, F. Motoboys e entregadores de apps planejam paralisação para o dia 1º de julho. *Canaltech*, 15 jun. 2020. Disponible en: <https://canaltech.com.br/apps/motoboys-e-entregadores-de-apps-planejam-paralisacao-para-o-dia-1o-de-julho-166468/>. Acceso: 20 de junio. 2020.

FRANCO, F. L. F. N., Uberização, aceleração frenética e pulsão de morte. *Jornal Outras Palavras – Jornalismo de profundidade e pós-capitalismo*, São Paulo, abr. 2020. Disponible en: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/598319-uberizacao-aceleracao-frenetica-e-pulsao-de-morte>. Acceso: 20 de junio. 2020.

GETNINJAS. *O que é o GetNinjas?*. Disponible en: <https://www.getninja.com.br/#what-is-getninja>. Acceso: 10 de mayo. 2020.

GET READY for the connected industry. *Hannover Messe*, Hannover, abr. 2020. Disponible en: <http://www.hannovermesse.de/en/news/key-topics/industrie-4.0/>. Acceso: 10 de junio. 2020.

HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Washington, DC: The Hamilton Project, 2015. Disponible en: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acceso: 12 de mayo. 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, *PNAD Contínua*, 2020. Disponible en: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=26737&t=destaques>. Acceso: 10 de junio. 2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Carta*

de conjuntura n. 46, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso: 2 de junho. 2020.

KAGERMANN, H., W. *et al.* *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Frankfurt: Acatech, 2013. Disponível em: https://en.acatech.de/wp-content/uploads/sites/6/2018/03/Final_report__Industrie_4.0_accessible.pdf. Acesso: 17 de julho. 2020.

LANFREDI, L. TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRÁS | Na Petrobras a terceirização não só discrimina, mas também mata, *Esquerda Diário*, 12 jun. 2015. Disponível em: http://www.esquerdadiario.com.br/Na-Petrobras-a-terceirizacao-nao-so-torna-invisivel-parte-da-categoria-mas-tambem-abre-caminho-a?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=Newsletter. Acesso: 25 de junho. 2020.

MANYIKA, J. *et al.* O futuro do mercado de trabalho: impacto em empregos, habilidades e salários. *MckKinsey Global Institute*, 28 nov. 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-br>. Acesso: 10 de maio. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Contágio ou fome, o dilema de trabalhadores informais durante a pandemia de COVID-19. *Notícias*, 7 maio 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_744071/lang--pt/index.htm. Acesso: 10 de junho. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso: 11 de novembro. 2021.

PALIS, R. Biênio 2015-2016 soma pior recessão da economia brasileira desde 1948, afirma IBGE *GZH Economia*, 7 mar. 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2017/03/bienio-2015-2016-soma-pior-recessao-da-economia-brasileira-desde-1948-afirma-ibge-9742517.html>. Acesso: 10 de junho. 2020.

PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In PICCININI, V. C. *et al.* *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistência e inovações*. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 93-118.

PRESSE, F. Número de desempregados no mundo deve alcançar 190,5 milhões neste ano, diz OIT. *G1 Economia*, 20 jan. 2020. Disponible en: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/20/numero-de-desempregados-no-mundo-deve-alcancar-1905-milhoes-neste-ano-diz-oit.ghtml>. Acceso: 4 de junio. 2020.

PROFES. *Aulas particulares, professor particular*. Disponible en: <https://profes.com.br/>. Acceso: 10 de mayo. 2020.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponible en: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>. Acceso: 8 de junio. 2020

SAKAMOTO, L. Trabalhador sem direito carrega o país na pandemia, dizem ministros do TST. *UOL Notícias*, 2 jun. 2020. Disponible en: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/06/02/governo-precisa-ouvir-trabalhador-e-nao-so-patrao-dizem-ministros-do-tst.htm>. Acceso: 10 de junio. 2020.

SCHEIBER, N. A middle ground between contract worker and employee. *The New York Times*, dez. 2015. Disponible en: nyti.ms/1OTb3pj. Acceso: 7 de mayo. 2020.

SCHOLZ, T. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Elefante, 2016. (Coleção Rosalux).

SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUZA, F.; MACHADO, L. Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa. Entrevistada: Ludmila Costhek. *BBC News Brasil*, 7 maio 2020. Disponible en: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acceso: 22 de junio. 2020.

SRNICEK, N. *Platform capitalism*. New York: John Wiley & Sons, 2016.

STANDING, G. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

TATEMOTO, R. “Democracia brasileira está sob ataque”, afirma Naomi Klein. Entrevistada: Naomi Klein. *Revista Brasil de Fato*, São Paulo, 1 jun. 2016. Disponible en: <https://www.brasildefato.com.br/2016/06/01/democracia-brasileira-esta-sob-ataque-afirma-naomi-klein/>. Acceso: 8 de mayo. 2020.

TONELO, I.; AUGUSTO, A. Ursula Huws: “Tenho a sensação de que essa nova classe operária está começando a se mover”. Entrevistada: Ursula Huws. *Ideias de Esquerda*, 13 out. 2017. Disponible en: <https://esquerdadiario.com.br/ideiasdeesquerda/?p=273#respond>. Acceso: 8 de mayo. 2020.

UBER. *Solicite uma viagem ou cadastre-se como motorista*. Disponible en: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acceso: 3 de mayo. 2020.

Artículo recibido el: 20/11/2020.

Artículo aceptado el: 08/02/2022.

Cómo citar este artículo (ABNT):

ARAUJO, J. M.; LEÃO, D. A. Trabajos uberizados y precarios: de la periferia de los derechos a la esencialidad de sus actividades en tiempos de pandemia. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 18, n. 42, p. 137-165, sep./dic. 2021. Disponible en: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2018>. Acceso: día de mes. año.