

GAMIFICACIÓN Y RESISTENCIA DE TRABAJADORES DE DELIVERY EN EL PERÚ CONTEMPORÁNEO

Gamification and resistance of delivery workers in contemporary Peru

Gamificação e resistência de trabalhadores de entrega no Peru contemporâneo

Francisco Euler Otazu Conza

Magister em Sociologia

Universidad Nacional del Altiplano-Puno, Puno, Perú

Eulerfrancisco36@gmail.com

[https://orcid.org/0000-0001-5830-7898w](https://orcid.org/0000-0001-5830-7898)

A lista completa com informações dos autores está no final do artigo

RESUMEN

El capitalismo de plataforma ha introducido nuevas relaciones sociales de trabajo, reestructurando las condiciones laborales de los trabajadores. El presente ensayo reflexiona sobre las nuevas relaciones sociales establecidas por las plataformas con los trabajadores que ofrecen el servicio de *delivery*, identificando sus formas de organización y resistencia en respuesta a las nuevas formas de control que son establecidas por las plataformas. La metodología utilizada ha sido el análisis teórico-crítico, basado en una revisión y articulación de aportes clave sobre estudios de los trabajadores de delivery de corte nacional, latinoamericano e internacional. El recorte temporal que se ha tomado ha sido el periodo de 2019-2024, reconstruyendo las formas de resistencia desarrolladas por los trabajadores frente al control de las plataformas. El concepto de *gamificación desde abajo* es central para la comprensión de las nuevas formas de resistencia que son ejercida desde el sector de los servicios. El principal resultado muestra que el capitalismo de plataforma amplía los procesos de informalización del trabajo y fragmenta las formas de organización y resistencia en una sociedad con bajos niveles de trabajo asalariado.

PALABRAS CLAVE: Capitalismo de plataforma. Gamificación. Trabajador de delivery. Resistencia. Perú.

ABSTRACT

Platform capitalism has introduced new social relations of labor, restructuring workers' conditions of labor. This essay reflects on the new social relations established between platforms and workers who offer delivery services, identifying their forms of organization and resistance in response to the new forms of control that are established by the platforms. The methodology used has been the theoretical-critical analysis, based on a review and articulation of key contributions on national, Latin American and international studies of delivery workers. The time frame taken was the period 2019-2024, reconstructing the forms of resistance developed by workers against the control of the platforms. The concept of gamification from below has been central to the understanding of the new forms of resistance that are exercised from the service sector. The main result shows that platform capitalism amplifies the processes of informalization of labor and fragments the forms of organization and resistance in a society with low levels of wage labor.

KEYWORDS: Platform capitalism. Gamification. Delivery worker. Resistance. Peru.

RESUMO

O capitalismo de plataforma introduziu novas relações sociais de trabalho, reestruturando as condições laborais dos trabalhadores. Este ensaio reflete sobre as novas relações sociais estabelecidas entre as plataformas e os trabalhadores que prestam serviços de entrega, identificando suas formas de organização e resistência frente às novas formas de controle impostas pelas plataformas. A metodologia utilizada foi a análise teórico-crítica, baseada em revisão e articulação de contribuições centrais de estudos nacionais, latino-americanos e internacionais sobre entregadores. O recorte temporal

considerado foi o período de 2019 a 2024, reconstruindo as formas de resistência desenvolvidas pelos trabalhadores diante do controle exercido pelas plataformas. O conceito de *gamificação de baixo para cima* foi central para compreender as novas formas de resistência que emergem no setor de serviços. O principal resultado mostra que o capitalismo de plataforma amplia os processos de informalização do trabalho e fragmenta as formas de organização e resistência em sociedades com baixos níveis de trabalho assalariado.

PALAVRAS-CHAVE: Capitalismo de plataforma. Gamificação. Entregadores. Resistência. Peru.

1. INTRODUÇÃO

El capitalismo de plataforma ha introducido nuevas relaciones sociales de trabajo, reestructurando las relaciones sociales de los trabajadores. Una de las reestructuraciones se relaciona con el espacio de trabajo que ha sido mediado por las plataformas, es decir, se realiza fuera del centro de trabajo, de forma muy diferente a los espacios fabriles de trabajo. Asimismo, las plataformas flexibilizan el espacio de trabajo, esto es, la cercanía entre el trabajador y su objeto de producción se ve desplazada, difuminándose en el espacio urbano, modificando de forma significativa las formas de organización y resistencia de los trabajadores. Este cambio se evidencia desde los años setenta en sociedades avanzadas y, en las sociedades en vías de desarrollo, desde los años ochenta (De La Garza, 2009; Harvey, 1998).

En la sociedad peruana, la reestructuración de las relaciones sociales de trabajo se consolida desde los años noventa. En este contexto, se produce una profunda flexibilización de las relaciones sociales de trabajo (Catacora, 2007). Estas reformas laborales comienzan en los años noventa con el ascenso del gobierno de Alberto Fujimori Fujimori, manifestándose en dos aspectos: individual y colectivo. El primero se ve afectado en relación con los contratos individuales que son modificados; se implementa una serie de normas con la finalidad de flexibilizar los contratos. Así, el contrato laboral temporario adquirirá mayor desarrollo en este contexto. Esto con la finalidad de reducir costos en los despidos y evitar la rigidez en el mercado de trabajo. Esto no siempre fue así; en los años de 1970, cuando se dicta la estabilidad laboral, el contrato temporal estaba relacionado y ameritaba solo la naturaleza accidental o temporal. Además, este tipo de contrato contaba con beneficios, pero no de estabilidad laboral, es decir, en aquel tiempo despedir a un trabajador temporario resultaba costoso, ya que despedirlo implicaba una remuneración por despido. Esto se modifica drásticamente con el decreto supremo 077-90-TR de diciembre de 1990, donde se ampliaban las modalidades de contratos temporales, es decir, de su utilización a formas accidentales o de contexto, que se naturaliza en el Perú. Estas modalidades son tres: temporales, se contratará para el inicio de una nueva actividad (por

necesidad del mercado y por reconversión empresarial); accidentales, ocasional, de suplencia y de emergencia; de obra o servicio, específico, intermitente y de temporales; esta era nueva, ya que, en 1970, no estaba incluido. Por otro lado, la duración de los contratos temporales en los años setenta, tenía una duración máxima de un año. No obstante, el gobierno de AFF en sus inicios lo amplia a tres años, luego, en julio con la ley 25513, se amplía dicho plazo a cinco años. A inicios del año 1995 aumenta hasta un 44%.

En el ámbito colectivo, los sindicatos sufren, también, una serie de modificaciones, así en julio de 1992 se promulga la ley de relaciones colectivas de trabajo D.L. 25593 que modifica la negociación colectiva y el derecho de huelga. Esta ley permite la creación de más de un sindicato por empresa, gremio y actividad económica. Si cumpliera ciertos requisitos, con ello se culmina el monopolio sindical que ejercían los sindicatos. Por otro lado, se reduce la rigidez en el proceso de negociación colectiva y se limita la intervención del Estado. Uno de los cambios fue el traslado del nivel de negociación colectiva al nivel sectorial, al nivel de la firma, es decir, la negociación podría llevarse a cabo a nivel de gremio, actividad o empresa, y que a falta de acuerdo se llevaría a nivel de la empresa.

El derecho a huelga fue regulado con el D.L. 25592; para ello manifiesta que el derecho a huelga estaba destinado a la aprobación de la mitad de los trabajadores. Asimismo, para regular esta reducción y capacidad de sindicatos, se aprueba que los días no laborados serán días no pagados. Esto fue fundamental para la reducción de huelgas durante los años noventa (Catacora, 2007).

Con una estructura laboral precaria y la reducción de sindicatos, el trabajo se personifica de forma “anómala”, produciéndose el crecimiento de formas alternativas de empleo informal: se consolida una estructura “informal” de trabajo. En los últimos años, el Perú ha experimentado el crecimiento del sector servicios: entretenimiento, telefonía, financiero y *de delivery* (Otazu, 2021). Esta expansión se ha acelerado con la expansión de las plataformas que han reconfigurado el mercado de trabajo; uno de ellos ha sido el trabajo *de delivery*. El trabajo *de delivery* ha sido considerado una actividad esencial en la pandemia de la Covid-19, dinamizando el sector económico y de trabajo. Así, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta que, durante el trimestre setiembre-octubre-noviembre del 2020, 46 mil personas se dedicaban al servicio de *delivery* en Lima Metropolitana, 9 mil más que el máximo alcanzado antes de la pandemia. Así, en comparación con el mismo trimestre del año previo, el empleo en el sector de reparto a

domicilio se incrementó en 98% (Ecommerce, 2022). Esto ha generado un nuevo espacio de trabajo para los peruanos durante el proceso de confinamiento en el cual estaban inmersos.

Sin embargo, se han visibilizado las condiciones precarias tanto a nivel individual como colectivo de los trabajadores que ofrecen el servicio *de delivery*. Para este caso, el presente ensayo realiza de forma breve un análisis y descripción de las formas de resistencia y organización de los trabajadores *de delivery* en respuesta a las plataformas. La metodología utilizada ha sido la revisión de fuentes secundarias: dos estudios recientes sobre el trabajador *de delivery* en el Perú y datos estadísticos relacionados con el proceso de plataformización del trabajo. Aunque nos ha permitido aproximarnos a la situación del trabajador *de delivery* en el Perú, las formas de resistencia y de organización no han sido centrales en los estudios analizados sobre el servicio de *delivery*. Por lo cual, el presente trabajo aporta en relación con este aspecto. El ensayo se divide en tres secciones. Primero se expone la relación entre las plataformas y el trabajo. Luego, realizamos un breve resumen sobre las principales formas de resistencia y las estrategias de organización en contextos de plataformas. Para ello, el artículo se apoya para su análisis en el concepto de *Gamificación*, propuesto por los sociólogos Jamie Woodcock y Mark Johnson, para comprender las nuevas relaciones sociales de trabajo en contexto de plataforma. En este caso, se centra en el concepto de *gamificación desde abajo*. Finalmente, realizamos un breve análisis sobre los trabajadores *de delivery* y sus implicancias en el Perú.

2. LA PLATAFORMIZACIÓN DEL TRABAJO

La nueva revolución tecnológica ha modificado la estructura social de la sociedad. Este cambio ha sido denominado de *sociedad informacional* y, posteriormente, redefinida como *sociedad red* (Castells, 2000). El impacto de la sociedad red condujo hacia una interpretación dual del rol de las tecnologías en la sociedad: entre los que se mostraban a favor y los que rechazaban su avance, traduciéndose en lo vertido por Umberto Eco entre *los apocalípticos y los integrados*¹, según Manuel Castells, la visión dual de la sociedad red

¹ Los apocalípticos manifiestan que la tecnología aparece como un ente de dominación en la sociedad. En cambio, para los integrados, las sociedades incorporan las tecnologías de forma naturalizada.

alude a su temprana expansión en las sociedades avanzadas, a su vez, la interpretación dual del avance de la sociedad red también ha generado debates en el mundo del trabajo.

Las discusiones sobre el impacto de la tecnología y el trabajo no son nuevas². En este caso, resaltamos el impacto generado a partir de los años setenta en países de corte industrial. En este escenario, se observa la informatización del sector fabril que trajo consigo la desindustrialización y la flexibilización de las condiciones laborales. La transformación se ha direccionado de diferente forma en las sociedades avanzadas. Por ejemplo, un estudio realizado por Castells y Ayoma (2002) muestra que, en los países como Canadá y Estados Unidos, la informatización ha introducido nuevos empleos (financieros, Call Centers). En cambio, en países como Japón y Alemania, se ha fortalecido la producción industrial.

La metamorfosis se vincula a un proceso más amplio, como es el decaimiento del modelo de producción fordista. Este paradigma de producción de masas se ubica dentro de un período de reestructuraciones económicas y de reajuste social y político (Harvey, 1993), resultando propicio para la incorporación de un nuevo modelo de producción: el Toyotista, cuya reconfiguración se fundamenta en una acumulación flexible que reduce el empleo en el sector industrial y, consecuentemente, el trabajo se objetiva de forma parcial, temporal y subcontratada (Harvey, 1993). Estas modificaciones, según David Harvey, no están alejadas de la cuestión geográfica. En los últimos años, se han retomado nuevas discusiones en relación con el papel que la geografía ha tomado para explicar las nuevas directrices del capitalismo, en este caso, el de las plataformas.

La ubicación geográfica no resulta un obstáculo para la expansión del trabajo. En este caso, resulta un medio que moviliza y descentraliza los espacios de trabajo. Así, en el caso de la relación que se había establecido entre el trabajo y el espacio, se manifestaba que, “todas las actividades requerían que los trabajadores estuviesen físicamente próximos a su objeto o al resultado de su trabajo” (Graham & Mohammad, 2020, p. 47). En cambio, la nueva geografía se expande por intermedio de las *plataformas*, establece una nueva reconfiguración del capitalismo que afecta al mundo del trabajo, teniendo como resultado una intensa automatización y abre un debate sobre el rol de los seres humanos frente al creciente desplazamiento por las máquinas (Casilli, 2021). En realidad, más que la intensificación de la automatización o el reemplazo de las máquinas por los hombres, se observa una reconfiguración de los escenarios del trabajo por las plataformas.

² Se puede revisar la discusión que Jeremy Rifkin ha realizado al respecto “al fin del trabajo”.

Las plataformas, según Srnicek (2018), son “la infraestructura digital que permite que dos o más grupos interactúen”. Una plataforma se posiciona, asimismo, a) entre usuarios, y b) como el terreno sobre el que tienen lugar sus actividades (Srnicek, 2018). Una característica central de las plataformas se relaciona con la ausencia de un espacio físico para su expansión, solo son necesarios alquilar más servidores. Otra característica se relaciona con la materia prima para su funcionamiento, en este caso, las plataformas se sostienen en los “datos”. Los datos son extraídos, analizados y usados por las plataformas. Asimismo, las plataformas se dividen en cinco tipos, según Srnicek (2018) de la siguiente forma: la plataforma publicitaria, la plataforma de la nube, la plataforma industrial, la plataforma de producto y la plataforma austera (Srnicek, 2018). Dentro de las plataformas mostradas, las plataformas de productos y las austeras son utilizadas por *los trabajadores de delivery*. Por un lado, en las plataformas de productos, las empresas tratan de recuperar a cero los costos marginales, por ejemplo, el caso de la música. Por otro lado, la plataforma austera es un modelo hiperterciarizado de trabajadores deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y el *training* están deslocalizados (Srnicek, 2018).

Sin embargo, la relación laboral entre las plataformas y los trabajadores resulta paradójica. Esta paradoja se relaciona con que “los trabajadores de plataforma no son completamente independientes, ni completamente subordinados” (Rosenfield Y Almeida, 2021, p. 11). De un lado, las empresas manifiestan que no mantienen ningún vínculo laboral con los trabajadores que utilizan las plataformas: se autodenominan “intermediarios”, de otro lado, los trabajadores de plataforma se perciben como “independientes”. La ideología que se propaga sobre la independencia, según Laval (2021), representan las nuevas formas de subjetivación: una nueva ideología que es la “emprendedora”.

La lógica emprendedora, en el campo de la sociología del trabajo, ha sido designada al proceso de *uberización del trabajo*. El término *uberización* se refiere a procesos que no se restringen a la empresa ni se inician con ella, sino los cambios en las relaciones de trabajo, estableciendo nuevas formas de control, gerenciamiento y de organización del trabajo conducido bajo la lógica del *Just in time* (Abilio, 2019). Estas nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por un proceso amplio de informalización del trabajo. Asimismo, las relaciones flexibles establecidas por el proceso de *uberización* del trabajo se van configurando hacia el término *gamificación*, es decir, es un proceso de trabajo que asume las características de un “juego” (Abilio, 2019).

Asimismo, la *uberización* del trabajo se caracteriza por establecer nuevas condiciones de trabajo bajo la lógica del *on demand* (*bajo demanda*), es decir, el salario se

establece por el nivel de productividad que los trabajadores puedan realizar. Esta ha sido entendida como un proceso de “subordinación” que establecen las plataformas, produciéndose lo que Ludmila, Amorin y Grohmann (2021) han denominado “auto-gerenciamiento subordinado”. El auto-gerenciamiento subordinado significa que tanto los riesgos y los costos de las empresas son transferidos hacia los trabajadores. Esta nueva lógica del mercado instaura un proceso de racionalidad en la subjetividad de los trabajadores, donde el sujeto es percibido como una empresa (Dardot y Laval, 2016). Por tanto, la uberización del trabajo representa una nueva transformación en las relaciones sociales de trabajo que son mediadas por la industria 4.0, configurándose hacia lógica que se aproxima las condiciones del trabajador como un juego, donde se le condiciona a metas, productividad y nuevas formas de gerenciamiento en la actualidad, aunque el término uberización de trabajo representa un avance significativo en las nuevas condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores con la industria 4.0. En este caso, proponemos el análisis de la gamificación, un concepto que observa no solo la racionalidad de la empresa hacia los trabajadores, sino que también indaga las formas de resistencia de los trabajadores 4.0.

3. LA GAMIFICACIÓN DE LA VIDA Y EL TRABAJO

La transferencia de los riesgos y los costos hacia los trabajadores, por parte de las empresas, ha significado un primer avance en la expansión de las plataformas en el mundo del trabajo. Esta lógica se ha profundizado, configurando la vida del trabajador en una cuestión lúdica. En los últimos años, el concepto de gamificación, propio de las mecánicas y dinámicas de los juegos, es transferido hacia el mundo laboral, si bien se implementa en forma de sistemas de puntos, logros, rankings o recompensas simbólicas para incentivar comportamientos específicos como generar productividad, colaboración y cumplimiento de metas (Deterding et al., 2011). Esta lógica oculta nuevas formas sutiles de autoexplotación y de vigilancia emocional, donde el trabajador interioriza las métricas del rendimiento y se convierte en su propio evaluador (Schull, 2016).

De esta forma, el concepto de gamificación se caracteriza por constituir todas las actividades sociales son constituidas como un juego. Este desarrollo ha llegado, e incluso, ha sido analizado en el séptimo arte. La serie surcoreana que ha adquirido diferentes títulos: *Round 6, el juego del calamar* (en la versión española) y *Squid Game* (versión anglosajona), más allá del entretenimiento, representa una lucha por el dinero: la búsqueda de un premio.

En ese sentido, los elementos lúdicos son instrumentalizados como una forma de vida que se transfieren a diversas actividades: militares, administrativas, comerciales, relacionamiento e, inclusive, de trabajo (Ferreira, 2021). Por tanto, la gamificación es la aplicación de sistemas de juegos para asuntos que no son juegos. Esto representa el traslado del sistema de juegos hacia el mundo del trabajo, como lo definen los autores Woodcock³ y Johnson (2017) de la siguiente forma: “ la gamificación es entendida como la aplicación de sistemas de juegos-competición, pago, cuantificar el juego/ uso del comportamiento- dentro de dominios que no son juegos, tal como el trabajo, la productividad y la capacidad (actitud)” (Woodcock y Johnson, 2017, p. 42, la traducción es nuestra), es decir, la lógica del juego establece niveles, metas y bonificaciones que son transferidas al mundo real, estableciendo nuevas relaciones sociales de trabajo.

Para analizar este cambio, Woodcock y Johnson (2017) introducen dos conceptos centrales que expresan el proceso de gamificación: *gamification-from-above* (gamificación de encima) y *gamification-from-below* (gamificación desde abajo). Esta clasificación según los autores lo han tomado de Hal Draper (1966), cuando realizan la discusión de socialismo desde abajo y socialismo de encima. La primera, la gamificación desde arriba, se refiere a los cambios realizados por la administración o el capital. Esos cambios tienen por finalidad la optimización y racionalización de las prácticas del trabajo. En cambio, *la gamificación desde abajo* son los cambios producidos a partir del rechazo, es decir, las prácticas de resistencia en el control del trabajo (Woodcock, 2017). Para nuestro caso, nos centraremos en esta última.

La gamificación desde abajo se evidencia en países como Inglaterra y EE.UU. El primero se observa en los trabajadores de Deliveroo en Londres del 2016 y la *Industrial Workers of the World* (IWW) en el Reino unido. El segundo, en EE.UU., se observa en la organización de trabajadores en el sector tecnológico: los desarrolladores de Software, como el *Tech Workers Coalition*. Ambas experiencias muestran las primeras formas de organización y resistencia de trabajadores de servicio ligados al sector tecnológico.

La gamificación desde abajo en el trabajo de delivery. En los últimos años, las plataformas han significado nuevas experiencias como medio de consumo, adoptando una

³ Jamie Woodcock es doctor en sociología por Inglaterra y, actualmente, es profesor de Open University. Asimismo, es autor de los libros como Marx no fliperama: videogames e luta de classes (2020), Working the phones: control and resistance in call centers (2016) y coautora, junto con Mark Graham, de The Gig Economy: a critical introduction (2019). Woodcock y sus trabajos se enfocan desde la perspectiva de Marx. Sus trabajos se relacionan con el trabajo de plataformas de hoy, partiendo de la composición de clases.

nueva metamorfosis que condiciona directamente al mundo del trabajo. Esta nueva expansión ha posibilitado una de las formas de trabajo, en este caso, el trabajo de delivery. Asimismo, la plataforma ha significado un nuevo soporte estructural para generar nuevos empleos, pero, a su vez, ha puesto en cuestión las formas de organización y resistencia en contextos de plataformización del trabajo, aunque Woodcock (2017) manifiesta que la incorporación de las plataformas no fragilizan las formas de organización y resistencia de trabajadores que son mediados por las plataformas, destacando que los trabajadores se adaptan a los cambios actuales y que generan nuevas estrategias de organización y resistencia, es decir, “no existen trabajadores desorganizados y fragmentados” (Woodcock, 2017); no obstante, en el caso de América Latina, cuya estructura laboral es la informal, las formas de organización y resistencia han sufrido una nueva fragilización en las relaciones laborales, como lo exemplificamos para el caso peruano.

4. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y VIEJAS ESTRUCTURAS LABORALES

En el año 2003, se firmó el Tratado de Libre Comercio en el Perú. Esto significa un cambio significativo en el surgimiento de empresas de servicios. Esta expansión de la industria de los servicios no solo significa nuevas experiencias en el consumo, sino también nuevas formas de trabajo. Estas nuevas formas de trabajo están relacionadas con el surgimiento de los trabajadores de servicio de empresas globales que se ha ido incorporando en la sociedad peruana. En este caso, el crecimiento de la empresa de servicios ha sido progresivo. De esta forma, comienzan a surgir empresas de servicios como el caso del sector de telefonía, financiero, entretenimiento y de delivery. Cabe destacar que el sector financiero y el de delivery son recientes en nuestro país. Por ejemplo, uno de los servicios que podemos destacar es un estudio realizado en el sector de *fast food*, *aunque* opera desde los años ochenta en el Perú. Los estudios relacionados a ese sector han recibido poca atención desde la sociología del trabajo, solamente en los últimos años ha recibido la atención, así el trabajo titulado: el sentido del trabajo en un *fast food* : un empleo en transición, cuya autoría pertenece a Roy Espinoza Arroyo(2017), muestra y recoge los sentidos que los jóvenes trabajadores experimentan en una franquicia de comida rápida, la pregunta que norteó su argumento se centra en destacar lo siguiente: analizar y comprender la construcción de significados y valorizaciones que los jóvenes asignan a su propio empleo a través del concepto de sentido de trabajo. El sentido que otorgan a su trabajo está relacionado al seguir adelante, en su mayoría, los jóvenes consideran que el

trabajar en *fast food* significa una actividad transitaria para lograr sus objetivos futuros, a pesar de que las condiciones laborales que ofrece la franquicia son precarias. En este caso, las formas de organización y resistencia son exigüas, solo se considera un caso que genera indignación por la causa de la muerte de dos jóvenes en la ciudad de Lambayeque. Estos trabajadores fallecen dentro de la franquicia McDonald's. Esto origina una movilización que congrega a trabajadores que respaldan su medida (Perú 21, 2019). Este último caso representa un caso singular a lo largo de su funcionamiento del *Fast Food*, solamente en los últimos años se avizora las formas de organización y resistencia de trabajadores de *Fast Food* en sociedades avanzadas⁴.

En el caso anterior, hemos recogido un caso específico sobre una empresa de *Fast Food*. Este tipo de empresa de comida rápida, representa una franquicia que trae consigo nuevos modelos de trabajo. Este modelo de empresa se caracteriza por poseer un modelo de trabajo fordista, donde los trabajadores están establecidos en un espacio físico de trabajo, tienen horarios y funciones específicas para las actividades que realizan en la empresa de servicios. Este tipo de modelo de trabajo no es ajeno al sector de telefonía a inicios de los años noventa, donde se observan trabajadores de empresa como Movistar, entre otros, que emplean un modelo parecido al de comida rápida. En ambos casos, si bien son empresas de servicios de origen global, aún no se visibilizan las formas de resistencia y organización. En este caso, afirmamos que con el surgimiento de redes sociales de internet y el teléfono personalizado ha proporcionado un nuevo espacio, donde una diversidad de negocios se moviliza. En este caso, podemos manifestar lo que manifestó el sociólogo español Manuel Castells: que las redes posibilitan un medio que agiliza la comunicación, pero también representa un nuevo mediador para ser un espacio donde podemos exponer nuestra indignación, por ejemplo, la caída de Gadafi, sin duda, las redes sociales de internet representan un mediador para la activación de los movimientos sociales en el capitalismo avanzado (Castells, 2015).

Las empresas de servicio como el de *fast food* o de telefonía se caracteriza por la dependencia del espacio físico para el desarrollo del trabajo. En cambio, el trabajo mediado por las plataformas no es necesario que el trabajador esté presente en un centro de trabajo. Estos son deslocalizados hacia su domicilio o la urbe. En este caso, el espacio físico no resulta central para que pueda desenvolverse un servicio. El rol de las plataformas es el de

⁴ En EE.UU. Se ha generado una huelga de trabajadores de Fast food en casi 60 ciudades. Los trabajadores de este tipo de restaurantes demandan el incremento del salario que actualmente está en \$7,25 a \$15 por hora(Comercio, 2013).

desmaterializar los espacios de trabajo para adquirir un nuevo proceso de relación entre el capitalismo de plataforma y el trabajador. En este nuevo escenario, comienza a expandirse el trabajo de *delivery* mediado por las plataformas, lo cual significa un nuevo avance en los procesos y trazan nuevas directrices del trabajo en la contemporaneidad, generando nuevas contradicciones que se van gestando dentro de la estructura laboral peruana.

El trabajo de *delivery* es un fenómeno social reciente en el Perú, se establece con la firma de Tratado de Libre Comercio (TLC) a comienzos del año 2000, teniendo como primera empresa de servicio de *delivery* *Uber* que llega al Perú en el 2014, luego se sumarían otras empresas como *Glovo* y *Cabify* en el 2017 y, a finales del 2018, se incorporan las empresas *Rappi* y *Uber Eats* que completan el *pool* de las aplicaciones más empleadas por los limeños y limeñas (Dinegro, 2021). La expansión de las empresas de servicio de *delivery* han generado un espacio fértil de investigación en el campo de las ciencias sociales. De esta forma, se presentan dos aportes que muestran las condiciones y dilemas de los trabajadores de *delivery* en la ciudad de Lima.

Por un lado, un primer acercamiento ha sido mostrado por la autora Alejandra Dinegro Martínez y la Fundación Friedrich Ebert-Perú, cuya investigación se titula: *De delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú* (2021). La investigación muestra datos sociodemográficos de los repartidores en bicicleta o moto como el nivel educativo alcanzado, la edad, el sexo, la nacionalidad, el tipo de vehículo utilizado, el nivel de ingresos, los gastos realizados, los accidentes y tipos de accidentes, horas de trabajo, beneficios sociales y la agresión. Asimismo, los datos revelan de que existen dos tipos de trabajadores por la nacionalidad: peruana y venezolana⁵. Otra peculiaridad dentro del mundo de *delivery* es el género y la edad, en su mayoría, el género masculino predomina en comparación con la femenina; el grupo de edad que conforma el servicio de *delivery* es el de los jóvenes. Asimismo, en relación con sus ingresos y las responsabilidades de los trabajadores de *delivery*, se observa un ingreso promedio mensual de 1.500 soles (equivalente a 38.7 USD) y el promedio de ingreso semanal de 350 nuevos soles (90.37 USD). Ambas cifras son aproximadas, ya que está sujeto a cambios de tarifas, gastos, número de pedidos atendidos, calificación personal, entre otros aspectos.

⁵ La inmigración venezolana en el Perú resulta un proceso contemporáneo no experimentado en su vida republicana; la inmigración venezolana comienza a manifestarse desde el año 2017 en el Perú.

En relación con las responsabilidades, los trabajadores *de delivery* cubren los siguientes gastos: costo del SOAT (Seguro Obligatorio de accidentes de tránsito), pago de un seguro particular, combustible, en el caso de usar moto, paquete de datos móviles del celular, compra de celular inteligente, pago por mantenimiento de la App, pago por mochila de la App, comida diaria, otros gastos administrativos, pago de impuestos al organismo recaudador, SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria). El trabajo de investigación muestra que las condiciones laborales de los trabajadores *de delivery* son precarias, no obstante, la encuesta carece de datos sobre las formas organización de los trabajadores *de delivery*, pero recoge, de forma breve, las acciones de protesta y de reclamos por parte de trabajadores *de delivery*. Esto lo desarrollaremos de forma específica en el siguiente apartado.

Un segundo trabajo ha sido orientado por el antropólogo Luis Alberto Suarez (2021) titulado: *precariedad laboral en la era de las plataformas: explorando el mundo de delivery en Lima*. La investigación tuvo como objetivo recoge datos cualitativos y cuantitativos de los trabajadores *de delivery*, principalmente se concentra en los trabajadores *de delivery* de nacionalidad peruana que se transportan en moto o bicicleta. Asimismo, el autor recoge varios aspectos sociodemográficos de los trabajadores: edad, género, nivel de estudios. Principalmente, la encuesta muestra que un 97.6% son hombres, la mayoría son jóvenes (18-32 años), según su nivel educativo alcanzado el 40% tiene educación técnica, el 35% secundaria y el 25% universitario y el 1% primaria. Dentro de los datos cualitativos, las entrevistas muestran que el principal motivo de los trabajadores *de delivery* es el de ganar dinero de forma rápida: flexible, permitiéndoles realizar otras actividades de forma paralela. En cambio, las contradicciones dentro del proceso del trabajo se relacionan con el manejo de tiempo, el maltrato de los clientes, los robos y los accidentes, y condiciones ergonómicas precarias. Asimismo, carecen de seguro de salud, gratificaciones, vacaciones u otros derechos laborales, aunque sus condiciones de trabajos son precarias, los trabajadores se consideran sus propios jefes, mostrando la lógica del *emprendedor de si* en los trabajadores *de delivery*.

En suma, ambos trabajos coinciden que el servicio *de delivery* resulta precario, compuesto por jóvenes, cuyas nacionalidades son la peruana y la venezolana. En relación con el género se evidencia una mayor presencia masculina y en poca medida la femenina. Los niveles educativos alcanzados por los trabajadores *de delivery* son diversos: personas con estudios de nivel primario hasta personas con estudios de maestría. Cabe destacar que los costos, en su mayoría, son cubiertos por los trabajadores desde su medio de transporte

hasta la adquisición del celular y el internet. En contraste con los aspectos subjetivos, la principal motivación está asociada con el de *ser sus propios jefes*, el ganar dinero de forma rápida y la flexibilidad de los horarios para desarrollar otras actividades paralelas. Una debilidad de ambos trabajos se relaciona a las reducidas formas de organización y de resistencia de los trabajadores *de delivery*. El siguiente apartado busca exponer de forma breve para el caso peruano.

3.1 Resistencia en tiempos de gamificación

Como hemos expuesto líneas arriba, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, el servicio *de delivery* ha sido una de las actividades esenciales que ha adquirido protagonismo a nivel mundial, en el caso de nuestro país, su crecimiento ha ido en aumento desde inicios de la pandemia de la Covid-19. Así, en el 2020, representa 46.000, para el 2021 representa 50.000 y, finalmente, 2022 la cifra representa 70.000 (INEI, Ecommercenew, 2022, Comercio,2023). Asimismo, la cantidad de pasar de 46.000 trabajadores para el 2020 a 70.000, significa que representa un nuevo espacio de trabajo para la sociedad peruana. Esta centralidad se relaciona con que el trabajo *delivery* representaba la única actividad económica que estuvo autorizada para su funcionamiento en el proceso de confinamiento. En ese contexto, el trabajo *delivery* representa una nueva forma de trabajo mediado por las plataformas. Esta nueva forma de trabajo ha atraído a una gran cantidad de jóvenes y no jóvenes, donde ofrecía la independencia, es decir, el liberarse de una estructura laboral, donde el trabajador era dependiente.

Si bien, el crecimiento y protagonismo que ha adquirido desde inicios de la pandemia como una alternativa de trabajo independiente, donde los trabajadores encontraban un espacio donde ellos eran sus propios jefes y elegían sus horarios de trabajo, no obstante, la intensificación con el número de pedidos y la disponibilidad de su tiempo en su totalidad han evidenciado nuevas contradicciones que los trabajadores de delivery comienza a experimentar. Por ejemplo, se han visibilizado un vínculo laboral borroso entre los trabajadores y las plataformas. Por ejemplo, en el caso peruano, a inicios del año 2022, se propuso un proyecto de ley para el reconocimiento del trabajador y su vínculo laboral con la empresa que presta servicio, ya que muchas de las responsabilidades son transferidas al trabajador desde el smartphone hasta el SOAT. Asimismo, la empresa se considera solo un intermediario, esto es, niegan un vínculo con los trabajadores. Así, dentro los términos

y condiciones, la empresa *Rappi*⁶, se considera una plataforma de intermediación y que los trabajadores son independientes (Salazar, Ojo Público, 2022). De esta forma, se han precarizado las condiciones laborales de los trabajadores de *de delivery*. Esto representa un espacio propicio para que las leyes laborales sean fragilizadas desde los años noventa, asimismo, a nivel colectivo, los sindicatos en su forma clásica fueron reducidos. En este caso, destacamos las principales formas de resistencia contemporáneas que se ejercen en el Perú: los trabajadores *de delivery*.

En los últimos años, el Perú viene experimentando la expansión del trabajo *de delivery*. Este *fenómeno* no es particular en nuestro país, sino que representa un impacto global, aunque los procesos de modelo de trabajo parecen ser homogéneos, las formas de resistencia son casos particulares. En ese sentido, estamos experimentando nuevas formas de organización, pero también de resistencias frente a la nueva morfología del capitalismo y las nuevas formas de control en el proceso de trabajo mediado por las plataformas. Los países periféricos no están exentos de esta lógica, así presentamos a continuación de forma periódica, las formas de resistencia en el mundo *delivery* en el Perú. De esta forma, presentamos dos formas de resistencia en contextos prepandémicos de los trabajadores *de delivery*.

El primero fue realizado el 21 de octubre del 2019 por los repartidores de la empresa *Glovo* en la ciudad de Lima. Esta movilización se origina a causa del “recorte de pagos” en un 50%. La tarifa base en Perú, estaba en 2,50 soles (menos de 1 dólar) y con el recorte pasaba a estar a 1,20 soles (menos de la mitad de 1 dólar). La resistencia fue organizada por trabajadores de nacionalidad venezolana, mostrando lazos de solidaridad a diferencia de los trabajadores peruanos (DINEGRO, 2021). Una segunda forma de resistencia se movilizó el 27 de noviembre de 2019, se realiza un segundo plantón en las oficinas de *Glovo*, sosteniendo los mismos pedidos, pero esta vez, la convocatoria no tendría la misma acogida, ya que, debido a la primera protesta realizada en el mes de noviembre, la empresa toma represalias en contra de varios repartidores. Esta represalia se materializa con el “bloqueo de sus cuentas”. Aquí, la empresa utiliza la estrategia del miedo y el hostigamiento en contra de los trabajadores de *delivery* de la empresa *Glovo*. Por tanto, estas dos formas de manifestación visibilizan las nuevas formas de control y de organización ejercidas por las plataformas frente al trabajo. Una de las estrategias frente al bloqueo ha sido el uso de

⁶ La empresa de *Rappi* es de origen colombiano que conecta a usuarios con productos y servicios de diversos tipos: restaurantes, supermercados, farmacias, etc.

las redes sociales: *WhatsApp*, en este espacio, los trabajadores comparten consejos, reclamaciones y demandas de los trabajadores (Woodcock, 2021).

Otra forma de manifestación, contextos pospandemia, en contra de las plataformas está relacionada en el año 2023. En esta ocasión, se observa la protesta por parte de los trabajadores de *delivery* de la empresa Rappi, en la ciudad de Lima, principalmente sus reclamos estaban relacionados con exigir mejoras laborales y reclamar en contra de una nueva modificación que ha establecido esta compañía. De esta forma, entre sus principales reclamos están asociados a que la empresa bloquea injustamente a los trabajadores, las tarifas que les pagan no son suficientes a los recorridos que realizan. Ante ello, deciden reunirse y realizan una marcha desde el distrito de Magdalena del Mar.

Otro de los reclamos estaba asociado al monto, por ejemplo, un trabajador menciona que debe realizar de tres a cinco kilómetros y solo recibe a cambio el monto de S/2,80. “Rappi no paga, Rappi estafa”. Asimismo, los usuarios solicitan un pedido con hasta cuatro paradas por el precio de S/4,43 por el servicio de 4.3 kilómetros. Ante ello, no se toma en cuenta el tiempo utilizado por el trabajador en tres aspectos: pedir, esperar y llevar hasta la vivienda. En este caso, la plataforma no considera el tráfico y los momentos de espera que los trabajadores tienen que realizar para poder concluir su entrega. Otro ejemplo muestra que se realizan tres pedidos con seis paradas, es decir, recorre un aproximado de 5,9 kilómetros por un monto de S/9,48; sin embargo, indicaron que se intentaron comunicar en marzo con representantes de la empresa para llegar a un acuerdo y se tenga mejores relaciones entre ambos, pero no habrían recibido ninguna respuesta. Frente a este panorama, la empresa de servicio Rappi emite un comunicado donde indicaron que respetan la “manifestación pública y pacífica”.

Además, indicaron que se les informó a los trabajadores “ciertos ajustes”, los cuales han podido generar confusión, debido a que algunos “no se vieron impactados, ya que no realizaron ninguna orden de las afectadas por el cambio” (infobae, 2023). Por tanto, los últimos cambios efectuados en relación con los tiempos de espera que debe de realizar los trabajadores no son considerados, se está aplicando una racionalización del tiempo de trabajo sin considerar el contexto donde tienen que movilizarse los trabajadores que ofrecen el servicio de Delivery, generando una nueva movilización por parte de los trabajadores de Delivery.

4. CONCLUSIÓN

La expansión del capitalismo de plataforma genera nuevas formas de trabajo, modificando las relaciones sociales del trabajo. Esta nueva lógica se reproduce, tomando como fuente los datos que representan un activador entre los trabajadores y los consumidores por medio de las plataformas. Una de las formas de trabajo que hemos tratado para observar el rol de las plataformas en el proceso de trabajo ha sido el trabajo de delivery, cuyo protagonismo se expande en el mundo a consecuencia de la pandemia de la Covid-19. En este caso, hemos observado que la lógica de la plataforma es una cuestión global, pero que también tiene repercusiones en países de corte no industrial, como es el caso de la sociedad peruana, cuya estructura laboral es de corte informal.

El trabajo de delivery en la sociedad peruana en relación con las condiciones de trabajo no se diferencia de la mayoría de los trabajadores que se dedican al servicio del delivery en el mundo, muchos de los trabajadores asumen los costos y las responsabilidades que antes eran administradas por las empresas, por ejemplo, el espacio de trabajo y la producción de bienes. Asimismo, se observa en el campo de las relaciones sociales de trabajo, la ruptura entre el trabajador y la plataforma, es decir, no se observa con claridad el vínculo que mantienen los trabajadores y la plataforma, en este caso, se presenta una informalización contractual en el servicio de delivery.

El trabajo de delivery en el Perú se ha intensificado con la pandemia de la Covid-19, generando, pero las condiciones laborales no han mejorado, profundizando su precarización. En ese sentido, desde la experiencia peruana, que mantiene una estructura laboral de bajos niveles de trabajo formal y el debilitamiento de formas de organización colectiva. El trabajo delivery requiere leyes que regulen a las empresas de plataformas y se generen leyes que protejan a los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo. Aunque se propusieron leyes y reuniones con las empresas de plataformas y el ministerio de trabajo peruano con la finalidad de generar mejores condiciones de trabajo, no fueron fructíferas (Manky, 2024), ya que no se llegó a ningún acuerdo. En el nivel individual, se propone que las plataformas brinden un contrato de trabajo a los trabajadores delivery para evitar que los trabajadores asuman toda la responsabilidad. En el caso colectivo, en la legislación laboral se requiere que el Estado peruano reconozca y contemple la forma de organización de trabajadores delivery con la finalidad de ser un medio colectivo que genere un espacio de diálogo. Solo de esta forma se puede generar un trabajo decente.

El impacto que ha tenido a nivel colectivo el trabajo delivery en el Perú ha profundizado y debilitado las formas de organización y resistencia frente al control en el proceso de trabajo. Como hemos podido observar en las primeras formas de protesta que

realizaron los trabajadores de la empresa Glovo en la ciudad de Lima, estas se reducen considerablemente, ya que muchos de los trabajadores que han participado en esta forma de resistencia han tenido bloqueadas sus cuentas como forma de respuesta por parte de las empresas de *delivery*. En su mayoría, las protestas están relacionadas con la disminución de pago por entrega que realizan los trabajadores *delivery*. Cabe destacar que, en la sociedad peruana, desde las reformas laborales iniciadas desde los años noventa, la tasa de sindicatos ha sido reducida considerablemente, por lo cual muchos de los trabajadores que se incorporan al mercado laboral están estructurados por un proceso de desindicalización.

Las limitaciones encontradas para el desarrollo del presente ensayo se relacionan con tres aspectos. El primero se evidencia en un reducido número de trabajos de investigación que abordan el caso peruano. Otra se caracteriza por los antecedentes sobre las formas de resistencia y de organización sobre los repartidores de *delivery*: una temática poco desarrollada. Lo que ha limitado abrir una discusión más profunda sobre los trabajadores de plataformas en el Perú. Finalmente, se enfatiza el tiempo para el desarrollo, dado que un trabajo con mayor profundidad requeriría de un trabajo empírico. Por ello, el presente ensayo se ha delimitado a reflexionar de forma breve sobre las nuevas dinámicas de control en el trabajo. Los próximos trabajos encontrarán un campo propicio para la investigación en las nuevas relaciones sociales del trabajo establecidas por el capitalismo de plataforma.

5. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMAN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago, 2021, p. 26-56.

CASILLI, Antonio A. Waiting for robots: the ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n.27, mai-ago, 2021, p. 112-133.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação: economia, sociedade e cultura. V. 1. 6. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2013.

CASTELLS, Manuel. **Redes de indignación y esperanza**. Madrid: Alianza editorial, 2015.

CATACORA, Edwin, Transformações das relações de trabalho e sindicalismo no Brasil e no Perú 1990-2000. **Tese (Doutorado em Sociologia)**-Universidade Federal Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível en: <http://hdl.handle.net/10183/10324>. Accedido en: 30 de May. de 2021.

Dardot, P.; LAVAL, C., **A nova razão do mundo : ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: editora Boitempo, 2016.

DETERDING, Sebastian, et al. **Gamification: Toward a definition**. En CHI 2011 gamification workshop proceedings. 2011. p. 1-79.

DINEGRO, Alejandra. **Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú (2021)**. Fundación Friedrich Ebert-Perú. Observatório de plataformas, Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>

EL COMERCIO. (2013, 5 diciembre). Estados Unidos: empleados de «fast foods» realizan huelga en 60 ciudades. **El Comercio Perú**. <https://elcomercio.pe/mundo/actualidad/estados-unidos-empleados-fast-foods-realizan-huelga-60-ciudades-noticia-1668974/>

GIRALDO, C. (2023, 16 mayo). Trabajadores de delivery realizan numerosa marcha por las calles de Lima. **Infobae**. <https://www.infobae.com/peru/2023/05/15/trabajadores-de-delivery-realizan-numerosa-marcha-por-las-calles-de-lima/>

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: técnica e tempo**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HUERTAS, V. (2023, 3 marzo). Delivery en el Perú: evolución y crecimiento moderado al 2022. **Ecommerce News**. <https://www.ecommercenews.pe/ecommerce/2023/delivery-en-el-peru.html>

LAVAL, Christian. Uberização como extensão da racionalidade empreendedora. Rafael Grohmann, **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

MANKY, Omar; MOGOLLÓN, Natalia; AZAÑEDO, Vanessa. Negociando la Ruta. **Estudios Sociológicos**, 2024, vol. 42, p. 1-16.

OTAZU, Francisco E. El advenimiento de los trabajadores de servicios y sus reconfiguraciones sociales en el Perú contemporáneo. Waynarroque- **Revista de ciencias sociales aplicadas** 1(2), 2021, p.71-78.

PERÚ, R. (2019, 19 diciembre). Ciudadanos de Lambayeque protestan por la muerte de dos trabajadores de McDonald's. **Perú 21**. <https://peru21.pe/peru/lambayeque-ciudadanos-protestan-por-la-muerte-de-dos-trabajadores-en-local-de-mcdonalds-noticia>

SCHÜLL, Natasha Dow. **Addiction by design: Machine gambling** in Las Vegas. En **Addiction by design**. Princeton university press, 2016.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Editora: Caja negra, Buenos aires. 2018.

SUÁREZ, Luis. Precariedad laboral en la era de las plataformas: explorando el mundo del delivery en Lima. Rostros del trabajo, 2021. In: **Rostros del trabajo: desigualdad, poder e identidad en el Perú contemporáneo**. Editor: Omar Mank, Fondo editorial Universidad Del Pacifico, Versión e-book.

WEB, R. (2023, 2 diciembre). Repartidores inscribieron sindicato en el Ministerio de Trabajo. **La Razón**. <https://larazon.pe/repartidores-inscribieron-sindicato-en-el-ministerio-de-trabajo-piden-aumento-de-tarifas-por-delivery/>

WOODCOCK, Jamie. Gamificação no mundo do trabalho e resistência dos trabalhadores. In: **Os laboratórios do trabalho digital**. Editora: Boitempo, São Paulo. 2021.p. 197-199.

WOODCOCK, Jamie and Johnson, Mark R. Gamification: what it is, and how to fight it. **Sociological Review**. DOI: 10.1177/0038026117728620

NOTAS

HISTÓRICO

Recebido em: 21/01/2025

Aprovado em: 02/06/2025

Publicado em: 15/08/2025

AGRADECIMIENTOS

Eu agradeço as dicas e sugerencias da professora Ana Paula

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Concepção e elaboração do manuscrito: Francisco Euler otazu conza

Coleta de dados: Francisco Euler otazu conza

Análise de dados: Francisco Euler otazu conza

Discussão dos resultados: Francisco Euler otazu conza

FINANCIAMENTO

Não se aplica.

CONSENTIMENTO DE USO DE IMAGEM

Não se aplica.

APROVAÇÃO DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Não se aplica.

CONFLITO DE INTERESSES

O presente artigo não tem conflito de interesse

LICENÇA DE USO

Os autores cedem à Em Tese os direitos exclusivos de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a [Licença Creative Commons Attribution 4.0 Internacional \(CC BY\)](#). Esta licença permite que terceiros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho publicado, atribuindo o devido crédito de autoria e publicação inicial neste periódico. Os autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não exclusiva da versão do trabalho publicada neste periódico (ex.: publicar em repositório institucional, em site pessoal, publicar uma tradução, ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial neste periódico.

PUBLISHER

Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. Publicado no [Portal de Periódicos UFSC](#). As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores ou da universidade.

