



UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS – CFCH
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL – ESS

JULIANA BRAGANÇA AUGUSTO DOS SANTOS

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Precarização do trabalho em tempos de pandemia

Trabalho de Conclusão de Curso

RIO DE JANEIRO

2021

Uberização do Trabalho

Precarização do trabalho em tempos de pandemia

Juliana Bragança Augusto dos Santos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como exigência parcial à obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Profa.Dra. Gracyelle Costa Ferreira

Rio de Janeiro

Dezembro/2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a minha família, minha rede de apoio, com quem pude contar por toda a graduação. Somente o meu núcleo familiar sabe o que eu passei para finalizar a graduação e me deram todo o suporte que eu precisava para isto acontecer.

Não tenho palavras suficientes para agradecer a professora Gracyelle Costa, com quem pude contar por todo esse processo de pesquisa, que fez um excelente papel como orientadora. Sempre incentivando às suas orientandas a desenvolverem o que cada uma têm de melhor, o que nos tempos de hoje, quando a saúde mental está fragilizada, é um verdadeiro acalanto ao coração. Fui sua aluna em outra disciplina da graduação, e a admiração que eu já sentia hoje é ainda maior. Então, meu genuíno e muitíssimo muito obrigada!

Obrigada também às companheiras do grupo de estudos Lorena, Rebeca, Laryssa e Karla, por toda atenção e compartilhamento de suas vivências. O grupo de estudos foi muito importante para mim, pois assim não me senti sozinha nessa jornada de pesquisa e de esperança por um futuro melhor dentro de nossa profissão, que já amamos e estimamos. Obrigada mais uma vez! Tive muita sorte de pertencer a um grupo tão acolhedor.

E agradeço a mim mesma por todo esforço, que não foi pouco, para conseguir chegar até aqui. Um agradecimento a si pode tender ao egocentrismo, mas para mim é de muita importância entender e aceitar o meu potencial, que foi uma luta que cerrei ao decorrer desses cinco anos de curso. Hoje eu sei que caminho seguir e que estou no lugar certo.

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é resultado de pesquisa que teve como principal objetivo explicar o que é a “uberização” do trabalho, relacionando esse fenômeno com a precarização do trabalho expressa inclusive nos serviços requeridos através de plataformas digitais, que são cada vez mais solicitados nos dias de hoje. O trabalhador se vê desempregado e a saída é se submeter a “contratos” precarizados para manter sua subsistência, ainda que perdendo os direitos (trabalhistas) que lhe asseguram por realizar determinada função. A situação se agrava na pandemia causada pelo SARS-CoV (Covid-19), uma vez que esse fenômeno se intensificou durante o isolamento social (medida preventiva visando uma menor chance de contágio do novo coronavírus). Com isso, a metodologia da pesquisa se sustentou lançando mão de reportagens, acesso a vídeos on-line e revisão bibliográfica, tomando como referência autores que discutem o “mundo do trabalho”, como Ricardo Antunes e Ludmila Abílio. Além disso, há o esforço em aproximar esse debate ao Serviço Social na tentativa de refletir sobre uma melhor intervenção em demandas futuras e as que já se apresentam durante a pandemia, como a falta de amparo referente à saúde do trabalhador ou desligamento arbitrário das atividades laborais, dentre outras formas de negação de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: uberização; Serviço Social e precarização do trabalho; direitos trabalhistas; plataformas digitais.

ABSTRACT

This Course Conclusion Paper (TCC) is the result of research and its main objective explain what the "uberization" of work is, relating this phenomenon to the precariousness of work, expressed even in the services required through digital platforms, which are increasingly in demand these days. The worker finds himself unemployed and without a job, and the solution is to submit to precarious "contracts" to maintain his subsistence, even if he loses the (labor) rights that he is entitled to for performing a certain function. The situation is aggravated in the pandemic caused by SARS-CoV (Covid-19), since this phenomenon became even stronger after social isolation (a preventive measure aimed at reducing the chances of infection by the coronavirus). With this, the research, which uses the bibliographic review as methodology, taking as references about the "world of work", as the authors Ricardo Antunes and Ludmila Abílio. Furthermore, there is relevance in bringing this debate closer to Social Work, in an attempt to foresee a better intervention in future demands, or even more immediate ones, since the pandemic brings this character of urgency, such as the lack of support regarding the worker's health or arbitrary dismissal from work activities, among other forms of denial of labor rights.

Keywords: uberization; Social Service and precarization of work; labor rights; digital platforms.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I - UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	10
1.1 O QUE É UBERIZAÇÃO.....	10
1.2 UBERIZAÇÃO NA PANDEMIA.....	13
1.2.1 UBERIZAÇÃO NA PANDEMIA DA COVID-19.....	13
1.2.2 ATUALIZAÇÃO DO PERFIL DO TRABALHADOR.....	17
CAPÍTULO II - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	23
2.1 O QUE É PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?.....	23
2.2 PRECARIZAÇÃO NO BRASIL: HERANÇAS DA ABOLIÇÃO E “REFORMAS” TRABALHISTAS”.....	24
2.3 PRECARIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO.....	32
CAPÍTULO III - UBERIZAÇÃO EM DIÁLOGO COM O SERVIÇO SOCIAL	39
3.1 EXPRESSÕES DA QUESTÃO SOCIAL NA PANDEMIA	39
3.2 SERVIÇO SOCIAL E UBERIZAÇÃO: REPERCUSSÕES NO ACESSO A DIREITOS	45
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIA	54

INTRODUÇÃO

O trabalho de conclusão de curso teve como principal objetivo explicar o que é a “uberização” do trabalho, relacionando esse fenômeno com a precarização do trabalho, expressa inclusive nos serviços requeridos através de plataformas digitais, cada vez mais solicitados nos dias de hoje. Quando coloco “nos dias de hoje”, penso especialmente no contexto da pandemia da doença Covid-19, uma vez que esse fenômeno ficou ainda mais forte após o isolamento social, sendo assim realizada entre os anos de 2020 e 2021.

O trabalhador se vê desempregado e, portanto, sem emprego a saída é se submeter a “contratos” precarizados para manter sua subsistência, ainda que perdendo os direitos (trabalhistas) que lhe asseguram por realizar determinada função. A situação se agrava na pandemia causada pelo SARS-CoV (Covid-19), uma vez que esse fenômeno se intensificou durante o isolamento social (medida preventiva visando uma menor chance de contágio do coronavírus).

Com isso, a metodologia da pesquisa se sustentou lançando mão de reportagens, acesso a vídeos on-line e revisão bibliográfica, tomando como referência autores que discutem o “mundo do trabalho”, como Ricardo Antunes e Ludmila Abílio. Há o esforço em aproximar esse debate ao Serviço Social, na tentativa de refletir sobre uma melhor intervenção em demandas futuras e as que já se apresentam durante a pandemia, como a falta de amparo referente à saúde do trabalhador ou desligamento arbitrário das atividades laborais, dentre outras formas de negação de direitos trabalhistas.

Esses trabalhadores “*on-demand*” (ABÍLIO, 2020), que é o termo que se utiliza para quem executa atividades sob demanda, não tiveram sequer a opção de se isolar para se proteger do contágio do vírus. Isso também se dá pela ausência de regulação trabalhista para a proteção dessa categoria, precisando assim prosseguir com suas atividades.

O fenômeno da uberização do trabalho, termo inspirado no nome da empresa multinacional de transporte Uber, ganhou notoriedade nos últimos anos por seu formato: por meio de aplicativo a Uber “une” trabalhadores *on-demand*, que transportam pessoas em seus próprios veículos, e clientes interessados em usufruir o serviço. Esse método se disseminou para diferentes áreas, como deliverys e outros tipos de prestação de serviços.

Sob alegação das empresas de que seus aplicativos apenas medeiam a relação entre quem oferece o serviço (motoristas, entregadores etc.) e clientes, o trabalho uberizado está longe de ser amparado pelos direitos trabalhistas que alcançam trabalhadores formais uma vez que as empresas proprietárias das plataformas digitais se isentam dessa obrigação. Assim, trabalhadores como motoristas ou entregadores de aplicativos exercem suas atividades sem amparo das normas de segurança exigidas, por exemplo pelas CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes); sem acesso a equipamentos adequados para sua atuação (EPIs) ou ainda hora extra remunerada, adicional noturno, de insalubridade ou de periculosidade. Estes são alguns dos aspectos que caracterizam a precarização dessa aparentemente "nova" forma de sobreviver na sociedade capitalista.

Quando falo em precarização do trabalho, prevemos que o trabalhador que está em uma relação trabalhista precarizada, manifesta na dificuldade de manter sua vida a salvo. Ao mesmo tempo, se defronta com a fragilidade ou negação de direitos sociais, trabalhistas e políticas públicas para protegê-lo. Algo caro ao Serviço Social, uma vez que assistentes sociais têm nas políticas públicas e na defesa de direitos pontos importantes para seu exercício profissional. Deste modo, este TCC se revela importante para o Serviço Social, pois através do fenômeno da uberização, podemos visualizar e analisar diversas particularidades da questão social no Brasil, como o desemprego, a informalização do trabalho ou a restrição de direitos que deveriam resguardar esses trabalhadores.

É importante a reflexão sobre as “novas” realidades presentes na sociedade, e isso inclui o debate sobre a precarização do trabalho em suas formas contemporâneas. Não é muito difícil acontecer situações como vítimas de acidentes durante trabalho, que não tiveram seus direitos (como segurança) resguardados pelos seus empregadores (empresas donas de aplicativos, que negam o status de empregadoras), procurando orientações junto ao Serviço Social seja na área da Saúde, Previdência ou Assistência.

O profissional de Serviço Social, que atua na garantia de direitos sociais, irá se interessar pelo debate quando notar que esses direitos são negados aos profissionais uberizados, independente da categoria de trabalho (motorista, entregador etc.). É possível, que algum estudante de Serviço Social no futuro, em sua ação profissional, se depare com demandas que estejam relacionadas com a uberização, e como mostro na pesquisa, já são demandas atuais na rotina dos assistentes sociais.

Pensando nisso, entendo que a leitura do material seja válida para esse público, e quem sabe, com a ampliação desse debate, possa subsidiar possíveis intervenções. Além disso, pela minha percepção de estudante e futura assistente social, vejo como um assunto relativamente pouco comentado, ainda que exista bibliografia embasadora como artigos, vídeos e entrevistas. Ao articular sua intensificação ao contexto da pandemia de COVID-19, atribuo certa novidade a este trabalho. Ainda que a uberização não seja exclusiva do período pandêmico atual e que já a tenhamos naturalizado, convivendo e dependendo das formas de trabalho que vieram com a uberização.

Concluo que a ideia de trazer o assunto é contribuir com o debate no Serviço Social na tentativa de prever uma melhor intervenção em demandas futuras, ou até mesmo mais imediatas, já que a pandemia coloca esse caráter num lugar de urgência.

CAPÍTULO I

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

1.1. O que é “uberização”?

O objetivo dessa seção é explicar o que é, quando e como surgiu o fenômeno da uberização do trabalho, que tomou uma proporção ainda maior durante a pandemia de COVID-19, iniciada no Brasil em 2020, mas que não é exclusivo desse período.

Estima-se que até o momento que essa pesquisa foi finalizada (segundo semestre de 2021), 14,4 milhões de brasileiros se encontram desempregados, uma marca que só tem aumentado com o tempo (IBGE, 2021). Em um momento em que a manutenção da vida está cada vez mais desafiadora, a sociedade cria (e recria) diferentes maneiras de garantia de sustento ou de complementar a renda. Como os empregos formais estão cada vez mais difíceis de manter¹, ou ainda de conseguir, a exemplo do número de desempregados citados acima, alternativas de trabalho ganham força, inclusive aquelas amparadas pelas novas tecnologias, moldadas para e pelas necessidades humanas.

No cenário, de alterações nas relações laborais, que se estabeleceu nas últimas décadas, surgiu o fenômeno chamado “uberização do trabalho” (POCHMANN, 2016; ABÍLIO, 2017; ANTUNES, 2020). Essa onda relativamente nova no mundo do trabalho, presume um modelo que promete mais flexibilidade e autonomia na rotina do trabalhador, que pode ser tentador.

Para um primeiro entendimento sobre o que se trata esse fenômeno é interessante saber a origem do nome dado a essa novidade no mundo trabalho. A uberização do trabalho tem esse nome inspirado na empresa multinacional de transporte Uber, que emprega motoristas por todo mundo vendendo autonomia, flexibilidade de horário, salário proporcional a disponibilidade, afinal o trabalhador atua por demanda, tendo o controle de escolher a corrida quando e para onde desejar (ABÍLIO, 2020). O fenômeno não surgiu, começou a ser estudado e nem a trazer consequências para a sociedade apenas com a criação da empresa Uber, porém

¹Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020> - 2021. 28 de abril.

ganhou essa nomenclatura pela notoriedade que a empresa tem atualmente no mercado.

A Uber Technologies Inc. (fazendo negócios como Uber) é uma empresa multinacional norte-americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, em inglês *e-hailing*, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi. Esse tipo de serviço é conhecido popularmente como serviço de "carona remunerada". A Uber foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, já o aplicativo foi lançado em 2010, sendo um dos pioneiros no conceito² de *e-hailing* (solicitação de transporte por meio de um aplicativo de celular). No Brasil, a empresa chegou em 2014, contando em 2020 com 1 milhão de motoristas cadastrados e 22 milhões de usuários, alçando o país ao status de segundo maior mercado do mundo².

O estudo sobre "plataformização" do trabalho (GROHMANN, 2020) já vinha sendo abordado com outro nome, "*platform labour*" por Niels Van Doorn, desde 2017, como uma digitalização do trabalho, consequência de uma nova fase da automação industrial, chamada de 4ª Revolução Industrial ou "Indústria 4.0"³, a qual traz mudanças relevantes ao mundo do trabalho visando mais lucro e produtividade.

A uberização e a chamada GIG Economy⁴, ou ainda a "economia sob demanda" transformaram o mercado de trabalho no século XXI de forma que "a regulação incidente sobre a relação empregatícia clássica⁵ foi interpelada" (DUTRA; COUTINHO, 2020). Uma questão importante é que a uberização é baseada em atividades temporárias, sem horário fixo, em que as relações se tornam cada vez mais fluídas, afinal.

²"Em 7 anos no Brasil, Uber afirma ter repassado R\$68 bi a motoristas". Revista Exame. <https://exame.com/tecnologia/em-7-anos-no-pais-uber-afirma-ter-repassado-r-68-bi-a-motoristas/> 2021. 09 de julho. "Números da Uber no Brasil". Disponível em: <https://machine.global/numeros-da-uber/>.

³O termo apareceu pela primeira vez em 2011, na Feira de Hannover, Alemanha, "concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas TICs que se desenvolvem celeremente. Ela significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente" (ANTUNES, p. 43, 2018.).

⁴Gig Economy, também conhecida como "Freelance Economy", "Economia sob demanda" ou "1099 Economy", é o ambiente ou o mercado de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (*freelancers*, autônomos) e, de outro, empresas que contratam estes trabalhadores independentes, para serviços pontuais, e ficam isentas de regras como número de horas trabalhadas (o chamado "horário comercial") (MENA, 2016).

⁵Por clássica, se entende, a relação formal entre trabalhador e empregador, sob trabalho assalariado.

Colocou-se em xeque a aptidão da relação de emprego, com jornada delimitada, remuneração definida e direitos garantidos, bem como reconhecimento de que o trabalhador se encontra em situação de desigualdade material em relação ao empregador, para reger esse novo fenômeno (DUTRA; COUTINHO, 2020, n.p).

Para ficar mais explícita força desse fenômeno, a definição de uberização (originária do inglês “*uberize*”, que significa “uberizar” de acordo com o Dicionário de Cambridge) já foi incorporada na língua portuguesa, em pesquisas, notícias de jornais, artigos científicos etc.

De acordo com a Academia Brasileira de Letras (2020), uberização é o:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.] (Academia Brasileira de Letras, 2020, n.p).

A Uber teve grande destaque por mediar a interação trabalhador-empresa e motorista-cliente por um aplicativo para celular, vendendo a facilidade de tudo se resolver a um clique. Esse modelo de trabalho mediado por um aplicativo que no Brasil se popularizou para outras empresas do ramo de transporte de carona e para outros serviços em 2012, um verdadeiro “mosaico de modalidades de trabalho” (ANTUNES, 2020), como entrega de produtos (ou *delivery*), serviços gerais como limpeza, reformas, dedetização, o céu é o limite. Algumas das empresas mais solicitadas atualmente são Ifood, Rappi, GetNinjas, Diaríssima, Workana, Cabify (integrado a plataforma Easy Taxi desde 2016, com possibilidade de saída do país), 99Táxi, Amazon, e etc.

O fenômeno da uberização se relaciona com as regulações estatais e ao papel ativo do Estado na supressão de direitos, além de resultar na exploração e na flexibilização do trabalho, ignorando os riscos que o trabalhador corre ao fazer parte dessa “nova” indústria. A uberização está interligada ao conceito atual de empreendedorismo, que é mais arriscada e onerosa do que benéfica (como a atividade é vendida) aos trabalhadores, que negociam “individualmente com o

empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho” (POCHMANN, 2016).

1.2. Uberização na Pandemia

1.2.1 Uberização na pandemia da COVID-19

Esta seção apresenta a discussão sobre o fenômeno da uberização do trabalho durante a pandemia de COVID-19 no Brasil, entre os anos de 2020 e 2021. O debate sobre uberização esteve em voga em 2020 e 2021, porém não é uma discussão exclusiva a esse período. O fenômeno “uberização do trabalho” é estudado e debatido com esse nome desde 2017 de forma mais popular entre estudiosos do “mundo do trabalho” (POCHMANN, 2016; ABÍLIO 2017; ANTUNES, 2020).

Porém, hoje não é possível falar sobre uberização sem mencionar a pandemia de COVID-19, afinal ainda que o fenômeno se antecede a pandemia, mas a mesma intensifica a uberização. Explicando melhor esse contexto, a pandemia causada pelo novo coronavírus, que foi identificado em dezembro de 2019 na China, se expandiu em todo planeta, e em março de 2020 foi confirmado o primeiro caso de COVID no Brasil, em São Paulo.

O país ficou em alerta e em poucos dias foi divulgada a primeira morte causada pelo vírus. Tal evento (a presente pandemia) trouxe e ainda trará efeitos de grandes expressões sócio-econômicas e “ainda pouco dimensionados sobre todos os setores da sociedade”, segundo Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, Joana Simões Costa e Marcos Hecksher, pesquisadores autores do texto “Mercado de Trabalho e Pandemia da Covid-19: Ampliação de Desigualdades já existentes?” (2020, p. 55).

A pandemia influenciou o modo de viver, de trabalhar e consumir da sociedade, em um momento em que o país já passava por uma recessão econômica. O mais indicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para preservar a saúde da população mundial e diminuir o contágio do coronavírus foi praticar o isolamento social. Em respeito ao isolamento social, muitas pessoas ficaram impossibilitadas de trabalhar, o que influenciou no fechamento de empresas, demissões, trabalhadores autônomos perdendo clientela, enfim o desemprego e diminuição de renda. Isso porque, devido ao vírus, muitas pessoas não puderam sair de suas casas para realizar

as necessidades básicas de uma sociedade pautada e dependente do consumo, como alimentação, saúde (medicamentos e atendimento médico) e transporte.

Como uma tentativa de contornar essa situação, a digitalização do trabalho, que a sociedade já acompanha há alguns anos, ganhou força e as estratégias tecnológicas das plataformas digitais ofereceram serviços diversos para sanar essas necessidades foram ampliadas e nesse momento de crise pareceu certa⁶. Vale lembrar mais uma vez que empresas como Uber (e extensões como a Uber Eats), 99Taxi, Ifood, Cornershop e Rappi dentre outras já funcionavam antes da pandemia do coronavírus, mas elevaram neste momento pandêmico seus rendimentos com novos trabalhadores vinculados às suas plataformas⁷ e conseqüentemente novos clientes também. Assim, algumas pessoas poderiam permanecer em casa e fazer compras com mais segurança e aquelas que estariam desempregadas ou necessitando de renda extra conseguiriam seu sustento oferecendo seus serviços por meio das plataformas.

As plataformas de delivery, por exemplo, tiveram grande crescimento na pandemia. A empresa pioneira do ramo de serviços de entrega de alimentos foi o iFood, que foi fundada no Brasil em 2011 e se manteve por alguns anos sem concorrência. Em 2016, a empresa americana Uber desenvolveu uma extensão de seus serviços e cria a Uber Eats e em 2017 a Rappi entrou para a concorrência com sedes em Bogotá, Colômbia, e operando na Colômbia, Argentina, Brasil, Chile, Equador, México, Peru, Costa Rica e Uruguai⁸. Outras empresas abriram após o “boom” dos primeiros aplicativos de entrega, como a Glovo (Espanha), que se instalou no Brasil em 2018, mas fechou suas portas para o país no ano seguinte, devido à alta concorrência.

Esse tipo de serviço, delivery, era mais caro antes da explosão de *apps* (abreviação de *applicatives*, “aplicativos” em português). Com a alta concorrência e com o aumento da demanda (pedidos de clientes), os preços foram caindo. Entregadores de aplicativo realizam as entregas com bicicletas⁹ e motos, especialmente. Na pandemia não foi diferente, com o impedimento de muitas pessoas

⁶Mesmo após crise gerada por pandemia, Brasil terá 10 milhões de desempregados, dizem economistas - <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/23/mesmo-apos-crise-gerada-por-pandemia-brasil-tera-10-milhoes-de-desempregados-dizem-economistas.ghtml> - 2021. 23 de julho.

⁷Plataforma de delivery tem crescimento de 418% em relação a 2020. <https://veja.abril.com.br/blog/radar/plataforma-de-delivery-tem-crescimento-de-418-em-relacao-a-2020/> - 2021. 08 de abril.

⁸Informações sobre a Rappi disponíveis em: <https://www.rappi.com.br>

de saírem de casa foi uma verdadeira chuva de cupons virtuais promocionais com descontos, outra alternativa inteligente para combater a concorrência. Essa estratégia é eficaz, pois o consumidor acredita que está economizando pelo desconto, mas na realidade há o incentivo para a compra de mais itens, o que pode deixar o valor do pedido ainda maior.

Somada com a necessidade substancial de sobrevivência posto o desemprego acentuado, empregos mediados por plataformas digitais se tornaram atraentes a mais pessoas, pois são divulgados como atividades sem vínculo com um patrão, que oferecem flexibilidade no horário de trabalho e possibilidade de se fazer o seu próprio salário. Os trabalhadores então seriam:

[...] apenas gerentes de si mesmos que devem manejar suas metas e condições diárias de trabalho. Esta “meta” diária, apesar de não mais imposta por uma empresa, é imposta pela sobrevivência e pela manutenção do trabalhador no próprio mercado de trabalho. O cálculo dessas metas deve ser feito tendo em vista todos os custos de manutenção para o trabalho e para a sobrevivência. Ou seja, o trabalhador deve se autogerenciar tendo em vista o quanto precisa trabalhar para que seja mantida sua inserção individual no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2020).

Mas, o que não é nada atrativo, embora seja camuflado, é que por trás dessas plataformas existem empresas donas desses aplicativos, com pessoas que comandam esses sistemas, que diferente dos empregos formais regidos pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não possuem contrato direto com os trabalhadores.

O emprego formal no qual existe um patrão na relação de trabalho, nem sempre é o desejo de todo trabalhador, mas a informalidade impede o acesso a algumas das conquistas que a classe trabalhadora obteve. As empresas multinacionais que controlam esses aplicativos para celular não oferecem um trabalho seguro. Os trabalhadores não têm direitos como equipamentos de proteção individual (EPIs), adicional de insalubridade e periculosidade, estando à mercê de sofrer acidentes de trânsito ou ainda incidentes relacionados à violência¹⁰. Vale ressaltar que muitas cidades do Brasil, como São Paulo e Rio de Janeiro, possuem um índice de violência alto, que pode suceder em perda dos bens do/a trabalhador (até mesmo

⁹Nos grandes centros, muitos nem mesmo contam com suas próprias bicicletas, alugando-as por meio de aplicativos como o Bike Itaú.

¹⁰Mais de motoristas de aplicativo foram assassinados em 2021 no Brasil, aponta levantamento. <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2021/06/06/exclusivo-mais-de-40-motoristas-de-aplicativo-foram-assassinados-em-2021-no-brasil-aponta-levantamento.ghtml> - 2021. 06 de julho.

do meio de locomoção para o trabalho, como carros, motos e bicicletas), ferimentos ou até mesmo a morte do trabalhador. Em casos de acidentes não importando a motivação para isto acontecer, o empregado não é ressarcido, e nos casos de óbito, a família também não.

O trabalhador se mune de estratégias pensando em suprir as lacunas que essas empresas não tapam. Os equipamentos de proteção comumente são custeados pelos empregados, como coletes, capacetes, ou artigos para proteção contra a COVID-19, como máscaras protetoras, álcool em gel. Para algumas funções que se utilizam de carro para carona, os motoristas adquirem placas de acrílico que se encaixam entre a poltrona do motorista e as poltronas de trás dos clientes. Essas placas protetoras são vendidas inclusive pela internet¹¹.

Diante da violência, como uma maneira de “fuga”, motoristas de aplicativos de carona ou de compras não aceitam viagens para “áreas de risco”, perdendo assim possibilidades de aumentar a sua renda, ou em alguns casos trabalham próximos às suas residências (nesse caso, exclusivos para os trabalhadores que moram próximos ou dentro dessas áreas de risco).

O impedimento do trabalhador não realizar suas atividades próximas a sua residência pode ser relacionado com ideia de flexibilidade de horário que as empresas trazem, existem alguns furos quanto a isso. Se um indivíduo não pode atuar próximo a sua residência, o que poderia possibilitaria de sair e chegar no horário desejado, com segurança e conforto, ou até mesmo realizar as refeições em sua casa nos intervalos de trabalho, a flexibilidade da carga horária não é mais total.

Diante dessa realidade, o perfil dos trabalhadores se atualiza (ou não, como veremos). Os trabalhadores uberizados têm cara, características de um povo à mercê do desemprego em um país periférico com histórico colonial escravista como o Brasil.

1.2.2. Atualização do perfil do trabalhador?

Esta seção menciona o perfil do trabalhador, que se complexifica ao passo que a tecnologia se atualiza. A atual sociedade aparentemente não consegue mais viver sem os recursos tecnológicos, tanto em sua jornada laboral quanto fora dela, até porque essas estão entrelaçadas. Essa relação de dependência fica cada vez mais

¹¹“Coronavírus: cabine é projetada para proteger motorista de app e taxistas...” - Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2020/05/08/empresa-faz-cabine-para-protoger-motorista-de-app-e-taxistas-de-coronavirus.htm?cmpid=copiaecola>

estreita. Em geral, os indivíduos “levam o trabalho para casa” e não se desconectam dos seus empregos mesmo após o período de trabalho, com os aplicativos pelo celular como Whatsapp e Telegram. O trabalhador precisou se mostrar ainda mais multitarefa, e com a internet cada vez mais introjetada na rotina, a carga horária de trabalho não tem fim, pois mesmo aquele que possui carga horária comercial, as mensagens e e-mails vindos da empresa não param

Pensando nisso, um conceito que explica muito bem essa flexibilização que a jornada de trabalho precisou sofrer é o de “trabalhador *just in time*¹²” (ABÍLIO, 2020), criado por Ludmila Costhek Abílio, doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP e pós-doutora pela FEA-USP. Ser um “trabalhador *just in time*” significa carregar riscos e custos que vêm junto com a atividade, embora o mesmo devesse ser assegurado pelo seu contratante (desta vez as empresas de serviços por aplicativo, e não as pessoas que utilizam esses serviços). Esse trabalhador é hoje peça fundamental para a roda do capitalismo girar, ao passo que há a perda de direitos relacionados ao mundo laboral, além de uma jornada de trabalho mais justa (ABÍLIO, 2020).

A chave desse processo está na prontidão do trabalhador a atender, quando for chamado nos aplicativos (“*work on demand*”), e não apenas na carga horária dobrada, o que caracteriza a bela maquiagem que o capital pinta sobre a situação, já que o trabalhador se vê livre, mesmo que sob as amarras do modo de produção capitalista, sentindo um falso poder de escolha de trabalhar no horário que quiser, pelo tempo que quiser¹³. Dessa forma, para o capital é cômodo demais que o trabalhador “se cuide” sozinho, se responsabilize por todos os riscos e custos, e a exploração acontece através de poucos esforços (ABÍLIO, 2020).

Com a terceirização e informalização do trabalho, as condições no trabalho se tornaram ainda mais precarizadas. De um lado um “proletariado informatizado” ou ainda “infoproletariado”, segundo Ricardo Antunes (2018) e Ruy Braga (2018), vivendo em uma era digitalizada e do outro lado a mesma massa trabalhadora sofrendo com doenças próprias dessa digitalização da vida, como lesões osteomusculares e transtornos mentais.

¹²Just In Time é um sistema de administração da produção característico do Toyotismo, que determina que tudo deve ser produzido, transportado ou comprado na hora exata, sendo aplicado na intenção de reduzir estoques e custos.

¹³Muito próximo ao que é conhecido como mais-valia relativa, apontada por Marx em “O Capital” quando há o uso de recursos tecnológicos para se extrair ainda mais trabalho do trabalhador.

O trabalho terceirizado tem como característica o fato de que uma instituição ou empresa (pública ou privada) contrata empresa privada para prestar serviços específicos, comumente limpeza, alimentação, telemarketing, transporte etc. Assim, o trabalhador contratado por empresas terceirizadas tendem a ter salários menores e contratos mais frágeis de trabalho. Em alguns casos, o trabalho terceirizado exige o cumprimento de metas coletivas com um caráter disciplinador do trabalhador, quando a se promove um “engajamento ‘voluntário’” com a intenção de aumentar a produtividade. Com isso o trabalhador faz o controle de faltas dos próprios companheiros de equipe, diminui o seu tempo de repouso, o que incentiva a competitividade.

Ainda sobre terceirização, a mesma cobre com um “manto de invisibilidade” os trabalhadores inseridos nessa formação (ANTUNES, 2018), o que propicia o descumprimento da legislação trabalhista, que para as empresas é um prato cheio para lucrar devido à alta exploração da força de trabalho como mercadoria.

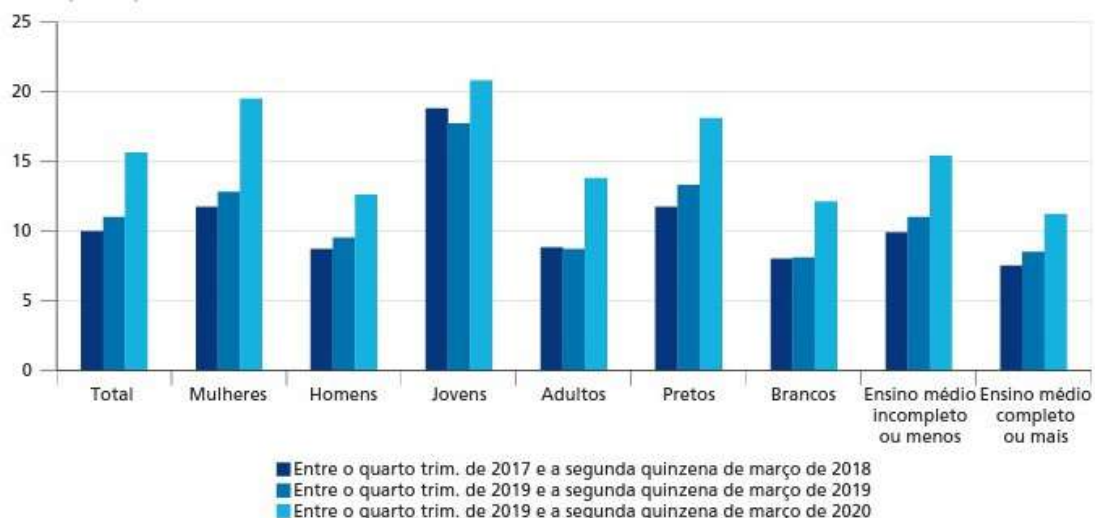
A terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. Constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão/organização/controle que discrimina e, ao mesmo tempo, é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade coletiva dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização do trabalho humano, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. (ANTUNES, p.183, 2018).

Outro aspecto citado que influencia a precarização laboral é a informalização do mercado de trabalho. A informalização possui ligação forte com o desemprego, uma vez que perder a principal fonte de renda, a real dificuldade e competitividade para manter a vaga ou garantir uma nova contratação podem ser grandes impulsionadores para o trabalhador se inserir em outras formas de trabalho, ainda que não sejam atividades regularizadas legalmente. Por exemplo, no quarto trimestre de 2017 a taxa de desemprego de 11,8% chegou a 12,3 milhões de pessoas, o que em 2020 (quarto trimestre) aumentou para 13,5%, ou seja, 13,9 milhões de brasileiros (IBGE, 2020).

Mas quem são de fato esses trabalhadores? Como sofreram com a perda ocupacional de trabalhos formais na pandemia? Uma pesquisa feita em 2020 pelo IPEA, desagrega os indivíduos desocupados em grupos de homens e mulheres,

jovens e adultos, pretos e brancos, e escolaridade entre ensino médio incompleto a acima do ensino médio completo, como demonstra o Gráfico 1.

Gráfico 1: Perda Ocupacional por características individuais (2018-2020)



Fonte: Estimativas próprias baseadas na PNAD Contínua/IBGE.(BARBOSA; COSTA; HECHSHER, 2020).

Os elementos que moldam o trabalhador da sociedade atual, principalmente em período de crise pandêmica, estão interligados pelas questões de gênero, faixa etária, classe e raça/cor. Segundo o gráfico, há uma prevalência de indivíduos jovens, pretos e de ensino médio incompleto ou menos, entre trabalhadores sem ocupação.

A maioria dos trabalhadores que estão em posições subalternas quando falamos em mundo do trabalho, são pessoas negras (pretas e pardas). Historicamente no Brasil há grande disparidade salarial¹⁴ e social entre pessoas brancas e negras. Os trabalhadores pretos se encontram em maioria no setor de comércio ou em atividades de serviços gerais. Áreas que possuem alta rotatividade, aumentando as chances de alcançarem o desemprego e diminuindo as possibilidades de conquistas de novas vagas de trabalho.

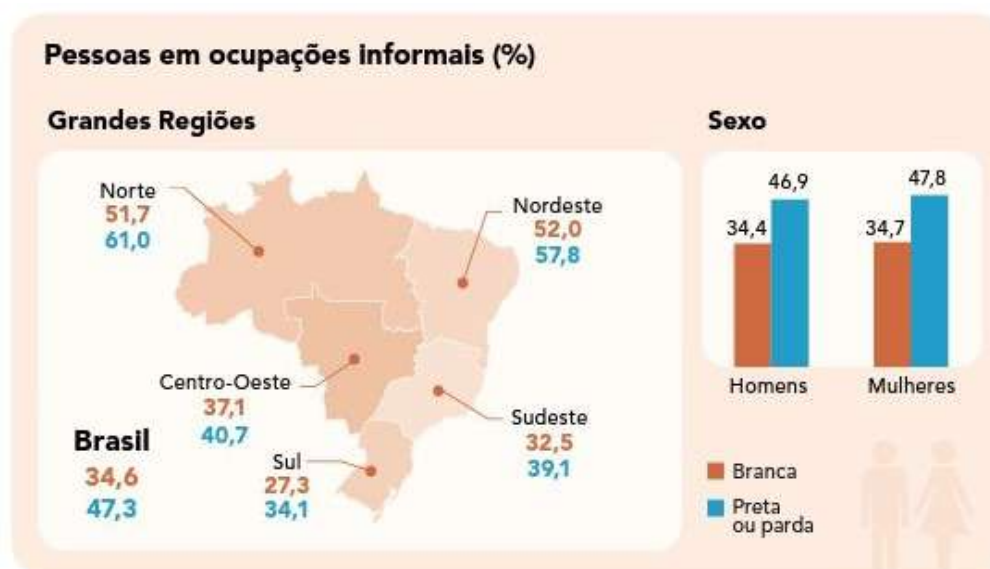
Também é notável que as mulheres lideraram a perda ocupacional em relação aos homens em 2020 (BARBOSA; COSTA; HECHSHER, 2020). Em relação às mulheres é possível analisar que embora a adesão desse grupo¹⁵ de pessoas a atividades monitoradas por plataformas digitais seja relevante, muitas precisaram permanecer

¹⁴“Em 2018, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas (R\$2.796) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (R\$ 1.608)” (IBGE, 2018).

em casa pelas necessidades de cuidado com a família e com o aumento das tarefas domésticas, uma vez que as crianças não estavam em aula presencial, e de outros membros que precisassem de cuidados especiais. A sociedade mais vez, preferiu manter emprego aos homens, pela associação ao cuidado que ainda permeia a vida das mulheres.

É notável, então, que o perfil das pessoas em situação de desemprego não passou por grandes mudanças, embora a pandemia tenha intensificado a perda dos empregos. O afastamento de vínculos empregatícios regularizados (atividades celetistas) é um prato cheio para informalidade, uma vez que o trabalhador precisa criar outras maneiras de sustento próprio e da família em um cenário de desemprego estrutural.

Gráfico 2: Pessoas em ocupações informais em 2019



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2019).

No gráfico 2 (IBGE, 2019), é explicitada a média de pessoas inseridas no mercado informal situadas nas cinco regiões brasileiras, classificadas em grupo de gênero (homens e mulheres) e de etnia (pretos ou pardos e brancos). Em 2019, a população que está em trabalhos informais era em sua maioria mulher, preta e residentes das regiões norte e nordeste, grupos que historicamente já sofrem com a

¹⁵Taxa de desemprego entre mulheres atinge recorde de 17,9% <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/taxa-de-desemprego-entre-mulheres-atinge-recorde-de-179percent.ghtml> - 27/05/2021.

perda de direitos, o que casa perfeitamente com a pesquisa anterior (BARBOSA; COSTA; HECHSHER, 2020), se tomar como hipótese que os indivíduos que se encontravam desempregados precisassem recorrer ao trabalho informal.

A partir desses dados é possível inferir que possivelmente parte significativa desses indivíduos inseridos no mercado informal podem estar prestando serviços por meio de aplicativos. Em São Paulo, sobretudo jovens negros, entre 2018 e 2019, têm sido maioria entre entregadores de aplicativos de delivery:

Pesquisa inédita promovida pela Aliança Bike, em uma amostra realizada em seis regiões de São Paulo, revelou o perfil social dessa tragédia. Mostrou que, entre 2018 e 2019, o número de entregadores ciclistas por aplicativo multiplicou-se por 5,4. O entregador ciclista típico mora nas periferias, é homem jovem (50% até 22 anos), negro ou pardo (71%), tem ensino médio completo (53%) e estava desempregado (59%). Agora trabalha os sete dias da semana (57%) e, em média, sua jornada diária é de 9,24 horas, para fazer nove entregas, com uma remuneração mensal de R\$936,00¹⁶ (Bonduki, Nabil, 2019, n.p)

E se a população está à mercê de trabalhos precários seja de forma terceirizada, informalizada, com contratos abusivos ou ainda sem contrato algum, quem está por ela? Os sindicatos como rede de apoio para esses trabalhadores, têm enfrentado dificuldades perante as constantes transformações no mundo trabalho, além do que nem todas as categorias de trabalhadores que atuam de maneira informalizada ou terceirizada possui um sindicato que o ampare. Essas mudanças profundas, como a terceirização ampliada, a flexibilização e a desregulamentação do trabalho afetaram e ainda continuam afetando os sindicatos e quais os novos desafios que os sindicatos têm em se manterem como instituições importantes da classe trabalhadora para o século 21 (ANTUNES, 2018).

O sindicato da empresa taylorista e fordista era muito verticalizado, as trabalhadoras eram minoria, e quando acontecia de ser maioria, a direção era composta por homens. Hoje o mercado de trabalho é um pouco mais diversificado, heterogêneo. O mundo trabalho hoje é em sua maior parte feminino, não só dentro das empresas, em trabalhos ditos formais e informais, mas também quando falamos em reprodução e manutenção da vida (ANTUNES, 2018).

¹⁶“Jovens, negros e da periferia, entregadores ciclistas por aplicativo enfrentam a barbárie da modernidade”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/nabil-bonduki/2019/08/jovens-negros-e-da-periferia-entregadores-ciclistas-por-aplicativo-enfrentam-a-barbarie-da-modernidade.shtml>

Os sindicatos se sentiram desafiados a entenderem algo que se passou pelo século XIX e o século XX, como a mudança da manufatura para uma produção em massa. Hoje, no século XXI, o desafio é se organizar ante a terceirização, a automatização do trabalho, a uma massa de trabalhadores digitalizada, com a existência de máquinas em atividades diversas na chamada Indústria 4.0. Até que os sindicatos se organizem de forma mais efetiva em prol da luta dos trabalhadores que estão ocupando pontas diferentes e relativamente recente do mercado, as relações de trabalho e a vida da “nova servidão moderna” (ANTUNES, 2018) ainda caminharão pela precariedade.

CAPÍTULO II

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

2.1 O que é precarização do trabalho?

Esta seção discute o que é precarização do trabalho e introduz a mesma para as seguintes seções que tratam da precarização historicamente no Brasil, o que ela implica na vida do trabalhador e a relação com o fenômeno da uberização.

Tomando pelo significado do verbo precarizar, “fazer com que algo se torne precário, em péssimas condições, de maneira que não se pode usar” (PRECARIZAR, 2021), ou ainda “tornar instável, sem garantias” (PRECARIZAR, 2021), a precarização do trabalho poderia ser descrita como a fragilização do trabalho formal, ou ainda das relações de trabalho. A sociedade capitalista é fragmentada em classes sociais. Ocorre que essas classes possuem interesses contrários. Tal antagonismo, indiscutivelmente, é o que seria necessário para se considerar de maneira efetiva a luta de classes, compreendendo nas discussões do mundo do trabalho¹⁷ a sua manifestação, uma vez que esses são resultantes das relações sociais e das particularidades do modo de produção capitalista. Então uma classe que tem o domínio na sociedade, tem interesses diferentes da outra classe subalterna a ela e consegue sobrepor esses interesses.

Analisando os conceitos acima é possível concluir que a precarização do trabalho na sociedade contemporânea reúne um conjunto de mudanças referente às relações de trabalho fragilizadas, em que a perda ou a falta de garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários imperam, dando lugar a condições péssimas de trabalho e comprometendo mesmo a subsistência daqueles que compõem a força de trabalho.

E falando dos interesses dos mais fortes (que não são a maioria), o mundo financeiro é profundamente destrutivo ao trabalho, pois em seu topo o capital fictício¹⁸ extrai os recursos como pode e em um lugar mais basal depaupera a classe trabalhadora, corroendo e desfigurando-a (ANTUNES, 1995). Com a regulamentação do trabalho, o que antes era a regra hoje é a exceção, ou seja, a intenção da

¹⁷A palavra “trabalho” em si já está ligada a uma relação precarizada, cruel e desigual, pois tem sua origem no vocábulo latino “Tripallium” (ou tripálio, em português), que era denominação de um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (pallium). Com isso, “trabalhar” significaria ser torturado no tripallium.

¹⁸O capital é dito fictício porque perde relação com a produção real em que o valor é gerado e ampliado de forma a reproduzi-lo como valor que se valoriza (PEREIRA, 2015).

formalidade de ter carteira assinada era a regra, o almejado, já atualmente, com o desemprego em alta, a informalidade ganha mais espaço.

A desregulamentação do contrato de trabalho pode gerar a não garantia de direitos, uma vez que não se pode trabalhar de maneira regular, que já se trata de uma realidade difícil, mas que assegura o trabalhador em alguns pontos, e direitos esses que foram conquistados com muita luta. “Estamos num mundo onde o moderno é a destruição dos direitos do trabalho. Desemprego, precarização, informalidade...isso é barbárie”, disse Antunes em uma aula inaugural para a Escola Superior do Ministério Público da União, em 2017¹⁹.

Parafraseando o sociólogo “o moderno é o bárbaro”, o que é novo (o trabalho informal e o trabalho terceirizado) é o que está terminando de destruir o trabalhador, afinal o que previamente era uma carga horária de 8 horas, se transformou em uma jornada sem descanso, quase que integral (ANTUNES, 2017). De acordo com o texto “Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia”, da Doutora e Mestre em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo Flávia Manuella Uchôa-de-Oliveira, o trabalho no Brasil “é caracterizado pelo trânsito constante dos trabalhadores entre as áreas centrais e periféricas do trabalho”.

A polimorfia do trabalho, busca trazer complexidade às análises do trabalho, principalmente no contexto brasileiro em que os trabalhadores estão inseridos em várias atividades ao mesmo tempo, transitando entre mercados e criando trabalho, ou seja o mundo do trabalho assim como as relações laborais se modificam, e com isso a precarização está posta há muitos anos, desde a escravidão contra pessoas negras e indígenas no período colonial ao pós-Abolição.

2.2. Precarização no Brasil: heranças da escravidão e “reformas” trabalhistas

Esta subseção sumariza brevemente o debate sobre precarização do trabalho no Brasil, relacionando-o com o período pós-Abolição, com foco para suas consequências deletérias à população negra no mundo do trabalho.

Em um país que foi o último das Américas a abolir a escravidão, a abolição de pessoas negras escravizadas no Brasil só aconteceu no século XIX. Ao contrário do que se pode pensar quando se utiliza o termo “abolição” de alguma prática, cultura ou

¹⁹ANTUNES, Ricardo. Você Sabia? Nova morfologia do trabalho e precarização. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0eOQ7ZfwJMs&t=256s> Acesso em 25 de nov. de 2021.

época, no país não foi bem isso o que aconteceu às pessoas negras, e o que ecoou foi falsa liberdade. Ainda que “libertas”, as pessoas negras no período pós escravização tiveram que lutar por oportunidades de trabalho em um contexto de branqueamento do mercado de trabalho, que se dá até hoje, sendo ainda um desafio para a população negra (LUISE; OLIVEIRA, 2020). A retirada de oportunidades de trabalho, de terras e de direitos básicos como saúde e habitação, reverbera até hoje no perfil do trabalhador desempregado e sob informalidade laboral, como mencionado no item 1.2.2.

No dia 14 de maio de 1888 mais de 750.000²⁰ pessoas negras foram entregues à própria sorte, afinal a própria Lei Áurea isentou²¹ escravistas de qualquer responsabilidade em relação às pessoas escravizadas e seus descendentes, que deveriam ter sido inseridas à sociedade de maneira digna.

O processo de imigração massiva de pessoas brancas advindas da Europa, induzido pelo Estado brasileiro e pela iniciativa privada, desde meados do século XIX, com a produção e exportação do café em um momento em que essas pessoas de países europeus passavam por dificuldades econômicas e viram no Brasil uma possibilidade de sobrevivência. É importante salientar que essa população estrangeira também passou por complicações nesse processo de instalação nas atividades laborais brasileiras, uma vez que foram ludibriados por uma oferta de bons empregos e uma melhor qualidade de vida, quando na verdade, encontraram aqui péssimas condições de trabalho e moradia (LUISE; OLIVEIRA, 2020). Ainda assim, qualquer dessas complicações que a população branca estrangeira tenham passado, não há como comparar com o processo de violência e racismo vivenciados por negros e indígenas, não só pela crueldade genocida que essas vidas sofreram, uma grande violação de todos os lados possíveis, mas também por ser uma padrão que perdura até os dias atuais. Essa “escolha” pela massa trabalhadora branca ocupar os postos de trabalho mais promissores, voltados para o desenvolvimento econômico do país, contribuiu para o branqueamento do mercado de trabalho (LUISE; OLIVEIRA, 2020).

O estigma racial afirmava que pessoas negras passavam suposta periculosidade patológica, sendo assim uma população que devia ser isolada, pois se

²⁰Segundo o artigo “Abolição da escravatura e a nova escravização” (LUISE; OLIVEIRA, 2020).

²¹“Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho”. (FERNANDES, Florestan, 1964).

acreditava que homens negros eram mais propensos ao alcoolismo, dependência química que por si só já é estigmatizada e condena aos indivíduos o banimento do mercado de trabalho, e mulheres negras propensas a contrair sífilis e outras doenças sexualmente transmissíveis (DAVID; VICENTIN, 2020).

A população negra precisou se instalar nas periferias, encontrar novas maneiras de sobreviver às desigualdades, estando à mercê do desemprego, situação que perdura até os dias de hoje. Depois de analisar o perfil do trabalhador precarizado no capítulo anterior, é possível dizer que não houve grandes modificações nos quesitos raça/cor, o que se presume uma das expressões da questão social vinda do racismo instalado no Brasil ao decorrer da sua história, sendo assim uma herança do período colonial e da Abolição da escravidão da população preta no país.

Com a regulamentação das relações de trabalho, já em 1943, durante a presidência de Getúlio Vargas, caminhando para o fim do Estado Novo, parte da população brasileira, incluindo pessoas negras, foi de encontro à informalidade e a vagas mais precarizadas. Se parte da face da precarização no Brasil tem relação com o racismo, a informalidade, a terceirização e flexibilização do trabalho, levando à desregulamentação trabalhista, para explicar o que o trabalhador tem perdido seus direitos, é preciso mostrar quando esses direitos foram criados.

A Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, nasceu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente da república Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil e o seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A CLT, dispõe legalmente das relações trabalhistas urbanas e rurais. Mesmo diante de diversas alterações até o momento atual, a CLT continua sendo o principal mecanismo para proteção dos trabalhadores, e assim dos seus direitos.

Em 1946, após o fim do Estado Novo e da ditadura do governo de Vargas, foram estabelecidos em lei o repouso remunerado, a estabilidade do trabalhador rural e o direito de greve. Após 12 anos, já na presidência de João Goulart, foram instituídos o 13º salário e a inclusão dos trabalhadores rurais na CLT, conferindo a eles direitos semelhantes aos trabalhadores da zona urbana. Empregados, garantindo direito à assinada, jornada de oito horas, férias remuneradas e aviso prévio para camponeses (HERMANSON, 2019).

Na ditadura militar 1964, houve uma supressão de alguns direitos, como o direito de greve, o que enfraqueceu o poder dos sindicatos e dificultou o seu trabalho,

uma vez que as assembleias deveriam ser convocadas dez dias antes da data, publicadas em jornais. Ainda na ditadura civil-militar, em 1966, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com a justificativa que era muito oneroso para empregadores e empregados o antigo regime de estabilidade. O empregado ganhava estabilidade depois de dez anos, o que não era favorável principalmente para os interesses do empregador demitir com custos altos (HERMANSON, 2019).

Em 1988, é criada a última Constituição Federal e a sociedade civil pressionou o MT afim de melhorias nas condições de trabalho, os trabalhadores e seus representantes após muita luta, adquirem direitos como a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, à licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas (HERMANSON, 2019),

Entretanto, após essas mudanças nas leis referentes às relações de trabalho, o país ainda passou por duas duras reformas trabalhistas: a Lei nº 13.467 de 2017, durante o governo de Michel Temer; e a de 2019, já no governo de Jair Bolsonaro, Emenda Constitucional 103/2019 e Lei 14.020/2020. Podemos chamar essas reformas de “contrarreformas”²², uma vez que não foram benéficas aos trabalhadores.

A organização do mundo do trabalho também é a organização da vida social, e quando isso é alterado, a ordem da vida já estabelecida se modifica. Afinal, a jornada de trabalho é um parâmetro para a disposição de horário de escolas, de transporte, por exemplo. A desregulamentação da jornada de trabalho vai além da diminuição da qualidade de vida do trabalhador, que também é fundamental, pois a manutenção da vida é essencial para o capitalismo, uma vez que o trabalhador para realizar bem suas atividades precisa de manter vivo e são. Mas em tempos de crise, qualidade de vida do trabalhador não é um aspecto que é respeitado, o empregador tem ainda mais liberdade para fazer o que bem entender com o trabalhador, como um “novo cardápio de possibilidades para manejar a força de trabalho” (KREIN, 2018).

Essa desregulamentação consiste em aumentar a carga horária de trabalho por meio de acordos coletivos e a ausência de contrato formal de trabalho, que impossibilita qualquer reivindicação de direitos (ainda que isso seja apresentado ideologicamente como uma política de acordos, com uma relação “flexível” entre trabalhador e empresa).

²²Esse termo é utilizado pela autora Elaine Behring, na obra “Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos”, de 2003.

A legislação trabalhista de 2017 reduz custos, como salários e outros direitos, e facilita ao empregador demitir os trabalhadores. Essa regulamentação também permite o pagamento por verbas compensatórias, a fragilização aos sindicatos por serem uma força importante de contestação a essa reforma, além da intensificação da desproteção social aos assalariados, atacando o sindicalismo (não obrigatoriedade de contribuição dos trabalhadores, imposto sindical que deixa de ser compulsório).

Outra questão levantada é a segurança jurídica das empresas, que asseguram os interesses privados, prevalecendo. Essa visão liberal só mostra o quanto a legislação está inadequada e a vulnerabilidade que o trabalhador se encontra. Segundo o professor doutor José Dari Krein, no texto “O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva”. Consequências da reforma trabalhista”, de 2018, as mudanças da reforma trabalhista de 2017:

Tendem a provocar uma redução no patamar de direitos, com a multiplicação de possibilidades de arranjos desfavoráveis aos trabalhadores. No entanto, a efetivação da reforma deverá apresentar impactos diferenciados nos diversos setores econômicos e nos estratos sociais, especialmente para os segmentos mais estruturados, como já pode ser observado na atualidade. Em todo caso, o objetivo da reforma é deixar um número maior de trabalhadores na vulnerabilidade e na instabilidade. (KREIN, 2018, n.p).

A contrarreforma trabalhista de 2017, da Lei nº 13.467 do mesmo ano, também pode afetar negativamente a constituição dos fundos públicos para o financiamento da política social, especialmente da seguridade. Com a terceirização do trabalho incentivada, assim como os contratos diferentes do que antes eram propostos, a “pejotização”²³, a remuneração de uma outra forma que não como um salário e ampliação da rotatividade prejudicará as fontes de financiamento da seguridade social, que está vinculada à folha de pagamento. Consequentemente, a contrarreforma está inclinada a gerar uma fragilização do Estado e seu dever de proteger as pessoas que necessitam das políticas de seguridade social.

Ainda sobre a reforma trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), há algumas mudanças na vida do trabalhador, com propostas positivas e negativas. Dos pontos (teoricamente) positivos estão: as férias parceladas em até três vezes; a garantia de

²³O termo “pejotização” refere-se a uma prática comum e bastante atual na esfera trabalhista, trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho (MATOS, 2021).

condições iguais para terceirizados; a desburocratização para receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS e a permissão da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo (NASCIMENTO, 2017).

A divisão das férias pode ser organizada em três períodos, de forma que um dos períodos não seja inferior a 14 dias corridos e os demais superior a cinco dias corridos, e tal acordo precisa estar em consonância com o interesse do empregado. Ou seja, precisa ser escolha do trabalhador o parcelamento das suas férias. Entretanto, é o empregador que decide quando as parcelas serão concedidas, de acordo com os interesses das empresas, salvo nos casos de estudantes menores de 18 anos em que as férias estão ligadas ao recesso escolar, e nos casos de empregados que são membros de uma mesma empresa, que têm o direito de tirar as férias no mesmo período, a menos que haja prejuízo para o empregador (NASCIMENTO, 2017).

Quanto a garantia de igualdade nas condições para trabalhadores terceirizados, a proposta traz as seguintes medidas: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço oferecidas aos empregados da contratante (NASCIMENTO, 2017).

Já em relação à desburocratização para receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS, a proposta é que não haja mais a homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho como empecilho para que o dispensado sem justa causa possa pedir o seguro-desemprego e sacar o FGTS. O processo precisará agora da anotação da rescisão em sua carteira de trabalho (CTPS) e a comunicação do empregador aos órgãos competentes (NASCIMENTO, 2017). Outra medida é a permissão da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo. Passa a ser permitido que o trabalhador e a empresa possam rescindir o contrato de trabalho por comum acordo. Nessa hipótese, o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão (20%) e integralmente as demais verbas (ibid.).

A medida é interessante para aqueles trabalhadores que, de fato, tenham interesse em pedir demissão, mas não fazem isso para não renunciar a direitos. Essa

espécie de “acordo para ser demitido” já era praticada, em alguma medida, de modo totalmente informal, porém, sem qualquer segurança jurídica, já que a lei considerava a prática como fraude. Alguns desses pontos positivos têm vantagens duvidosas. Outro ponto que o trabalhador acredita ser positivo é a diminuição do horário de almoço para 30 minutos. O trabalhador acredita que assim sairá mais cedo do trabalho, porém é uma estratégia do empregador para aumentar a produtividade, uma vez que o horário de descanso é suprimido (NASCIMENTO, 2017).

Além disso, há outras críticas à reforma de 2017, ou ainda contrarreforma. Sem a necessidade da rescisão do contrato de trabalho ter a homologação do sindicato ou do MT, a assistência que verificava se o pagamento rescisório estava correto não existe mais, o que pode dar aval para as empresas não cumprirem totalmente as suas responsabilidades para com o empregado (BRASIL, 2017).

A dispensa coletiva também sofreu com os novos moldes, pois agora é tratada como a dispensa individual. O que antes tinha como apoio do sindicato para intervir e reivindicar tal dispensa (coletiva), através de uma negociação entre a empresa contratante e o sindicato dos trabalhadores, o que incentiva a fragilização sindical (BRASIL, 2017).

Agora também um processo trabalhista também pode ser arcado pela parte perdedora, o que em alguns casos pode ser o trabalhador, que antes tinha acesso à Justiça de forma gratuita. E para o trabalhador que se sentir prejudicado por condições menos benéficas que as previstas legalmente, só poderá negociar no modelo de negociação coletiva (BRASIL, 2017).

Já a reforma de 2019, a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 103/2019), trouxe as seguintes mudanças: CTPS digital; a dispensa de registro de ponto para empresas com menos de 20 funcionários; e a criação da lei MP 905/2019, chamado de Contrato Verde e Amarelo. Essa Medida Provisória define medidas de redução de encargos trabalhistas para incentivar a contratação de jovens no mercado de trabalho. Porém, essa lei trouxe muitas alterações na legislação trabalhista, que não favorecem os trabalhadores, o que foi rebatido por partidos opositores ao governo Bolsonaro. O que era para durar até abril de 2020, não passou no Senado e foi revogada

A MP permitia a contribuição com seguro-desemprego, como um desconto de 7,5% do valor do seguro, com a possibilidade de ser contabilizado no cálculo do tempo de contribuição para a aposentadoria.

O Contrato Verde e Amarelo também previa que o depósito feito pela empresa em conta FGTS do trabalhador poderia ser reduzido para 2% do salário base, que antes era definido na CLT no valor de 8%. E em casos de demissão por justa causa, a multa a ser paga pelo trabalhador se tornaria obrigatória. Também foram levados como pauta o trabalho aos domingos e feriados e a ampliação da jornada de trabalho em bancos, casas bancárias e na Caixa Econômica Federal.

Em 2020, foram criadas outras Medidas Provisórias. A MP 927/2020 compreendia propostas de mudança do teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas, banco de horas, recolhimento do FGTS, entre outros, porém não foi transformada em lei e não está mais em validade. A MP 936 foi transformada na Lei 14.020/2020, que está em vigência e está integrada às leis trabalhistas.

Das medidas da Lei 14.020/2020 estão: a suspensão de contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada de trabalho de salário. Quanto à suspensão de contrato, as empresas com faturamento anual de até R\$4,8 milhões podem dispensar temporariamente seus funcionários sem pagamento de salário, o que é lucro para as empresas e para o próprio governo. A suspensão do contrato poderá ocorrer no máximo em 120 dias e há a possibilidade de suspender contratos de maneira fracionada, com duração mínima de 10 dias.

Durante o período de suspensão, os funcionários continuam a receber os benefícios como o vale-alimentação e não podem realizar nenhum tipo de trabalho, ainda que seja trabalho remoto. Os acordos devem ser enviados para o trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e após a suspensão o funcionário tem direito à estabilidade. No caso de demissões que não sejam por justa causa, a empresa deverá pagar indenização.

Além da suspensão, o trabalhador também poderá ter sua jornada de trabalho reduzida, desde que o valor hora de trabalho seja preservado, conforme CLT. O período de redução de jornada passou de 3 para 4 meses e aconteceu entre 25%, 50% e 70% de jornada e salário. Para reduções diferentes, deve haver negociações com sindicatos.

É preciso garantir que os funcionários trabalhem de fato em horário reduzido, especialmente aqueles que estão em trabalho remoto, mas isso nem sempre é respeitado. Com a pandemia, muitos empregados precisaram trabalhar em “home office” ou teletrabalho, porém aos que ultrapassam as horas no contrato trabalhando de casa, ou ainda daqueles que possuem atividades presenciais na empresa e “levam

trabalho para casa”, não ganham hora extra por esse tipo de serviço. Resumindo, as reformas excluem esse trabalhador do controle de jornada, o que, na prática, pode significar a realização de trabalho superior ao limite legal sem recebimento de horas extras.

Além disso, não houve melhora pós-reforma, tanto após a proposta do governo Temer quanto a do governo Bolsonaro, pois elas não cumpriram os empregos que prometeram. Como foi possível observar no Gráfico 1, o desemprego se mantém como realidade, afetando sobretudo trabalhadores negros, reatualizando injustiças raciais históricas no país. Especialmente posterior às reformas de 2017 e 2019 houve incremento no incentivo ao “empreendedorismo”, pois se o indivíduo não deu certo no mercado de trabalho, ele ainda pode ter “seu lugar ao sol”, o que é uma falácia, enganando os trabalhadores de que este (o empreendedorismo) é um bom plano de carreira, ainda que tenham muitos dos seus direitos trabalhistas suprimidos. Assim os trabalhadores são jogados à informalidade e em condições de trabalho precárias, em um ambiente que favorece o fenômeno da uberização.

2.3 Precarização e Uberização

Neste ponto será relacionada a perda de direitos trabalhistas com o fenômeno da uberização, uma vez que os trabalhadores entregues às restritas oportunidades de trabalho e ao desemprego são forçados a aceitar outros tipos de contrato.

Se a precarização existe em relações trabalhistas com contratos regulares, quando se trata de novos tipos de contratos, a situação se agrava. Vendidos pela flexibilidade de horário e salário, o trabalho informal e o trabalho terceirizado quando envolvidos pelo fenômeno da uberização podem ser ainda mais exploradores ao trabalhador, ainda de maneira maquiada.

Ricardo Antunes, no livro *O Privilégio da Servidão* (2018), inicia o debate da precarização do trabalho atual com um certo ar irônico, colocando que após a digitalização a sociedade tecnologizada saindo da dimensão do sofrimento para o paraíso, o que traz a dimensão de desenho ideal para o que o mundo realmente é. Afinal, para a roda do modo de produção capitalista girar, não existirá apenas o trabalho vindo da tecnologia, as atividades mais “braçais” ainda são necessárias. Por isso já descaracteriza o tal paraíso, quando um mundo em que exista o trabalho, seja através de plataformas digitais ou dos meios mais tradicionais.

Isso pode ser relacionado quanto aos serviços “*on demand*” por aplicativos, pois quando se decide o destino de nossa viagem, ou se realiza compras de supermercado por aplicativos, há uma ilusão de como é “mágico” esse processo, pois tudo é resolvido com um clique, um simples toque na tela. Porém quem irá executar tais tarefas são pessoas, o trabalho humano, também braçal de certa forma, ainda está por trás de toda a tecnologia. O comando pode ser digital, mas nem todas as atividades que farão esse comando funcionar são através de um celular ou computador (ANTUNES, 2018).

Antunes (2018) traz vários exemplos sobre isso, em uma escala ainda maior. A exploração da força de trabalho asiática (assim como de vários outros países do globo) é comandada por empresas altamente tecnológicas. O “trabalho sujo” (trabalho braçal) parece dar lugar ao “trabalho limpo” (trabalho intelectual), porém ele ainda existe, só é cada vez mais invisibilizado, assim como a exploração dentro do “trabalho limpo”, e esses dois mundos estão ligados, mesmo que não seja a nossa percepção já fragmentada do trabalho.

Concomitante ao aumento de trabalhadores e trabalhadoras as vagas de emprego são reduzidas, o que é regra no capitalismo, já que a oferta deve sempre ser menor que a procura e o desemprego é fundamental para o sistema, inclusive em momentos de crise. Não o bastante, os que se mantêm empregados vivem com a devastação dos direitos trabalhistas.

A perda desses direitos prepara o terreno para o aparecimento do trabalho intermitente ou esporádico. Essa modalidade de trabalho é disposta pela CLT do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 (BRASIL, 1943), no §3.º do artigo 443, conforme podemos ver a seguir:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943).

Com isso o empregador pode contratar um trabalhador sem que defina um mínimo de carga horária. O que antes a CLT estabelecia 25 horas a carga horária do serviço parcial, hoje o trabalhador pode exercer sua atividade em duas ou quatro horas semanalmente ou mensalmente, por exemplo, de acordo com as necessidades do empregador em relação àquele serviço, o que é tentador ao empregado.

Segundo Antunes (2018), a classe trabalhadora muda de cara, está cada vez mais heterogênea, complexa e fragmentada, e com isso os tipos de trabalho se modificam, se atualizam. A classe média por exemplo, que se distingue da classe operária quando se trabalho tem um viés mais intelectual, porém tem sofrido uma corrosão do trabalho, o que aproxima do trabalho da classe operária, como um novo tipo de operariado da era digital.

Mas, quando a vida humana no capitalismo se resume exclusivamente ao trabalho – como muitas vezes ocorre no mundo capitalista e em sua sociedade do trabalho abstrato –, ela se converte em um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado. É aqui que emerge uma constatação central: se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social, tal como o conhecemos sob a vigência e o comando do trabalho abstrato (ANTUNES, 2018).

Dentro da discussão de saúde do trabalhador, a exposição ao risco de trabalho é um ponto bastante relevante, uma vez que a diferença nesse âmbito para os empregos formais, é que em atividades informais os riscos não estão mais vinculados ao ambiente interno das empresas, e sim à rua. E ainda que se compare com as tarefas realizadas em lugares longe das empresas, quando um trabalhador está exercendo suas atividades na rua, mas tem vínculo empregatício formal, a empresa é obrigada a disponibilizar EPIs para que o trabalho seja feito de forma segura. O que não acontece com o trabalhador informal, em que as empresas para que trabalham, sobretudo às empresas donas das plataformas digitais, não lhe entregam o equipamento necessário para sua proteção, ao contrário.

A exposição ao risco no ambiente de trabalho, discussão tão central na saúde do trabalhador, agora não está mais vinculada ao ambiente da empresa, mas ao ambiente e às ferramentas que o trabalhador uberizado possui, adquire ou aluga. Isto é, ao carro novo e à bicicleta em boas condições, todos os equipamentos de segurança individual e a manutenção destes veículos, ao celular ou ao computador que suportam as aplicações e que devem ter internet estável para o acesso às plataformas. As empresas-aplicativo não possuem um espaço determinado, não existe tal coisa como um “ambiente de trabalho” em que riscos possam ser mapeados e endereçados (UCHOA, p. 6, 2020).

E na tentativa de contornar esses direitos negados, as empresas de aplicativo têm criado alternativas para “melhorar” a experiência dos trabalhadores. A Uber, por exemplo, criou o programa “Elas na Direção” e o checklist digital. Em 2019, a Uber implementou o programa “Elas na Direção”, que incentiva mulheres a entrarem no

mercado como motoristas de aplicativo. Dentro desta plataforma, existe a ferramenta U-Elas, que permite que as motoristas tenham a opção de receber somente chamadas de passageiras mulheres, o que mostra o perigo que é ser mulher nos serviços de carona. Assim como as passageiras, as motoristas também estão sujeitas a passar por situações abusivas no horário de trabalho (UBER, 2019).

Já o “checklist digital”, também criado pela Uber ainda neste ano, trata-se de um recurso de segurança que visa a ajudar na prevenção de acidentes de trânsito para os parceiros que utilizam moto ou bicicleta. O app passa a reforçar, por meio de um checklist digital, uma série de medidas que fazem parte do Código de Trânsito Brasileiro, como a utilização de roupa adequada, o uso de capacete para motos, além de lembrar a importância de verificar se o veículo está em boas condições (UBER, 2021).

Dentre as funções do checklist estão vídeos educativos para motociclistas; seguro para acidentes pessoais (a cobertura inclui despesas médicas, além de indenização por invalidez ou morte acidental de até 100 mil reais); alerta de ciclofaixa; podcast de segurança para Uber Moto e limitação de horas dirigindo para motoristas. Esta última medida tem como objetivo diminuir os riscos de um acidente relacionado ao cansaço do motorista, fornecendo notificações ao motorista quando ele se aproxima do limite de 12 horas online conduzindo o veículo em um único dia. Ao atingir esse limite, ele é automaticamente desconectado e não pode se conectar ao aplicativo em seis horas seguintes (UBER, 2021).

Mesmo que sejam boas alternativas para quem já está sendo inseridos nesses tipos de trabalho, os trabalhadores ainda fazem parte de um sistema precário laboral, pois os direitos ainda estão suprimidos, como hora extra, férias, adicional de periculosidade, adicional noturno, custo de alimentação, e a própria segurança, que mesmo que possuam esses aparatos para alertar os trabalhadores, o risco ainda existe e não são entregues equipamentos para proteção, inclusive para os motociclistas (UBER, 2021).

A Ifood também criou uma medida própria para os trabalhadores vinculados aos seus aplicativos. A empresa anunciou em 2019 o seguro contra acidentes para entregadores. Também ofereceram cursos de treinamento à distância, em parceria com Sesi-SP, e um programa chamado “Ifood Delivery de Vantagens” que dá descontos em plano de saúde e seguro para motos (LAVADO, 2021). Um esforço que afasta os trabalhadores à ideia de proteção social por meio da Previdência Social via

Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), por exemplo, colocando a oferta desses serviços em âmbito privado.

O Ifood conta ainda com um programa de pontos: a pontuação depende de um número de entregas e possui um limite diário. O limite para motos é de 2 pontos acumulados a cada entrega feita. No caso dos ciclistas, acumula-se 4 pontos a cada rota concluída. E no esquema de gorjetas, a cada real extra recebido, é acumulado 1 ponto. Ganhando R\$5,00 serão convertidos 5 pontos, por exemplo. O limite diário é de 14 pontos acumulados por medida de segurança, para evitar que muitas entregas sejam realizadas em um dia apenas. Segundo o diretor de logística da Ifood, Roberto Gandolfo, esse acordo foi expandido para todo o país. Além disso apontou ao G1 que futuramente o projeto poderá ser ampliado para dar descontos em cursos de ensino superior (LAVADO, 2021).

Além disso, é importante dizer que não são todas as empresas que implementaram medidas de cuidado, seja de *apps* de carona, de entrega ou de outros serviços. Outro ponto que não pode deixar de ser colocado, é que essas medidas tomadas pelas empresas - embora possam parecer benéficas ao trabalhador dessa modalidade de imediato - só afastam o Estado da responsabilidade que ele deveria ter em relação ao trabalhador. O Estado permanece distante do seu papel de implementador e garantidor das políticas públicas, o que é favorável à privatização das políticas de proteção ao trabalhador.

Além dos acidentes de trabalho, existe outra problemática referente à saúde do trabalhador. Com a terceirização e informalização do trabalho, as condições no labor se tornaram ainda mais precarizadas. De um lado um proletariado informatizado (ou ainda infoproletariado, segundo Ricardo Antunes e Ruy Braga), vivendo em uma era digitalizada e modernizada, e do outro lado a mesma massa trabalhadora sofrendo com doenças próprias dessa digitalização da vida, como lesões osteomusculares e transtornos mentais. O adoecimento existe e o trabalhador não tem chance de reaver isso, afinal como a pesquisa vem apontando, o trabalho uberizado não tem regulamentação sólida em relação a medidas protetivas e preventivas (ANTUNES, 2018).

Como no decorrer da história do trabalho do Brasil, após a regulamentação do trabalho assalariado, para garantir os direitos dos trabalhadores e a emancipação política do operariado, podia-se contar com a ação de sindicatos. Infelizmente, quando se trata de empregos que não estão protegidos pela lei, a sindicalização nesse âmbito

é algo novo. Diferente da situação de trabalhadores terceirizados, os trabalhadores informais possuem ainda menos amparo dos sindicatos, pois ainda existem muito poucos que possam reivindicar direitos que os trabalhadores “*on demand*” deveriam ter, além das greves dos motoristas e entregadores por aplicativo pelo país têm pouca força, fora que não dá para esquecer dos outros serviços por aplicativos, como de serviços de limpeza, conserto, dentre outros.

A Gama Revista trouxe em junho de 2021 a entrevista do entregador Paulo Lima, 32, o Galo de Luta, líder do grupo Entregadores Antifascistas, que luta por mais direitos aos entregadores de aplicativos de delivery. A entrevista apresenta um pouco do dia a dia dos entregadores e como lidam com a falta de direitos trabalhistas. Em 2020, Paulo Lima, ou Paulo Galo, ganhou visibilidade com um vídeo que denunciava um bloqueio no aplicativo indevido durante um ato em prol da democracia, o que fortaleceu a luta dos entregadores.

Paulo trabalha desde muito cedo e já experimentou da informalidade antes mesmo de se tornar motoboy, fazendo bicos como vendedor de rua por exemplo. Isso mostra que parte da população, antes da pandemia, e até mesmo antes do fenômeno da uberização se manifestar na sociedade, o trabalho informal já fazia parte da rotina de muitos brasileiros (GAMA, 2021). O motoboy deixou de trabalhar nessa função pois sofreu dois acidentes de trânsito (GAMA, 2021), o que é um problema quando se não tem vínculos empregatícios regulares, afinal, acidentes como esses teriam que ser considerados como acidentes de trabalho e os motociclistas (ou ciclistas e motoristas de carro) deveriam receber apoio médico pago pela empresa, auxílio-doença, dentre outras indenizações, além de fornecer os próprios EPIs para evitar esses acidentes.

Na entrevista Galo revela o controle que as empresas têm sobre o trabalhador: “Os caras têm controle total, sabem onde você está e podem te mandar para onde quiserem. O aplicativo sabe quando você está voltando para casa desanimado. Se ele precisa que você não pare, quando está chegando, te manda fazer uma entrega de R\$20,00. Aí, mesmo cansado, você volta a trabalhar e estica até às três da manhã. Olha o nível de controle que eles têm. Dizem que você pode montar seu horário. Mas, se você decide ficar mais tempo brincando com sua filha e ele precisa de você, o aplicativo te paga um pouco mais por entrega. Aí você sai e deixa sua filha para trabalhar”, aponta Galo (GAMA, 2021).

Ou seja, o trabalhador, que entra para esse mercado pensando na “flexibilização” da jornada de trabalho, assim como a esperança de salários melhores, se depara com um cenário oposto ao que as empresas vendem para chamar atenção

dos interessados, o que pode ser danoso até mesmo a saúde mental e física do profissional.

Com tantas dificuldades, a uberização do trabalho e a falta de amparo legal aos trabalhadores desencadeiam e ampliam particularidades da “questão social”, o que leva ao próximo passo na tentativa de acolher essas pessoas: o encontro com o Serviço Social. Se a proteção não existe, a consequência é olhar para o pós desmonte de direitos, o pós acidente, o pós adoecimento, dentre outros danos posteriores às atividades laborais uberizadas, tornando-se demandas para assistentes sociais, como será visto no próximo item.

CAPÍTULO III

UBERIZAÇÃO EM DIÁLOGO COM O SERVIÇO SOCIAL

3.1 Expressões da Questão Social na pandemia

Esse capítulo situa brevemente algumas expressões da questão social durante a pandemia do novo coronavírus, sejam elas particularidades que o assistente social já estava acostumado a lidar em sua rotina profissional, mas que com a pandemia se agravaram, sejam novas, especiais de tempos da crise pandêmica.

Em períodos de crise, as expressões da questão social costumam se agravar, ficando mais aparentes, como regra. Não que sumissem em outros momentos do modo de produção capitalista, ou ainda em momentos menos devastadores para a sociedade. Porém é na crise que as desigualdades tomam proporções maiores, sobressaindo mais entre estudiosos, na mídia, nas pautas governamentais (que deveriam trazer soluções para tais problemas), chegando até nas discussões do povo de maneira mais fervorosa.

Então o que é a questão social afinal? Existe muitas maneiras de se explicar o que é de fato a questão social, mas uma concepção que é muito difundida no Serviço Social é a de Marilda Iamamoto (p. 77, 1983) que diz que:

[...] a questão social não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado.

Desta forma Iamamoto (1997, p. 14), define o objeto do Serviço Social nos seguintes termos:

Os assistentes sociais trabalham com a questão social nas suas mais variadas expressões quotidianas, tais como os indivíduos as experimentam no trabalho, na família, na área habitacional, na saúde, na assistência social pública, etc. Questão social que sendo desigualdade é também rebeldia, por envolver sujeitos que vivenciam as desigualdades e a ela resistem, se opõem. É nesta tensão entre produção da desigualdade e produção da rebeldia e da resistência, que trabalham os assistentes sociais, situados nesse terreno movido por interesses sociais distintos, aos quais não é possível abstrair ou deles fugir porque tecem a vida em sociedade. [...] ... a questão social, cujas múltiplas expressões são o objeto do trabalho cotidiano do assistente social”.

Para Marilda lamamoto (1983), a questão social revela a contradição entre o proletariado e a burguesia, o que requer outras formas de intervenção que não seja a caridade. Dado esse conceito de questão social, sabe-se que é dever do assistente social intervir com sua ação profissional perante as expressões da questão social. O Serviço Social, nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, se defronta com várias expressões da questão social.

O desemprego, por exemplo, é um grande problema, pois além de gerar problemas na subsistência de vida do trabalhador e família, o empurra para condições de trabalhos piores, com contratos restritivos, abusivos, e para a informalidade. No caso do trabalho informal, se não existe vínculo trabalhista, como as empresas e o governo irão se beneficiar e garantir ao mesmo tempo os direitos do trabalhador se não há um acordo? Direitos como férias remuneradas; décimo terceiro salário; adicional de periculosidade; adicional de insalubridade; licença maternidade e paternidade; aposentadoria; auxílio-doença dentre outros benefícios são retirados de trabalhadores informais. Nesse caso, o ganho é somente para as empresas que se favorecem dessa modalidade e o trabalhador fica desamparado.

Na pandemia, quando muitas empresas tiveram baixa em seus rendimentos, ocasionando em falências, achatamento de salários e demissões, o trabalhador foi jogado ao mercado informal, pois aquele que se encontrava desempregado, teve dificuldades para se inserir em outra oportunidade de trabalho regular, e o que se manteve empregado, provavelmente começou a receber menos e precisou se lançar na informalidade a fim de renda extra.

Com o aumento de pessoas necessitando trabalhar, agora sem vínculo empregatício, incentivou ainda mais o crescimento do fenômeno da uberização, que já estava posto na sociedade, mas com a pandemia se expandiu em cada vez mais camadas sociais. A informalização do trabalho para o assistente social é um grande desafio, há poucas políticas sociais para o trabalhador que não tenha vínculo contratual nos moldes da CLT. Políticas que por sua vez dependem bastante da correlação de forças na luta política entre os interesses das classes sociais.

E é o Serviço Social, juntamente com os demais profissionais de saúde (e de outras áreas) que lidam todos os dias com as demandas oriundas da pandemia, que vai além da contaminação do coronavírus, como se esta última já não bastasse para enfraquecer uma população. Se antes da pandemia, pessoas desempregadas (que tiveram vínculo celetista ou não), a população negra, mulheres, idosos, crianças e

adolescentes, pessoas com deficiência, pessoas em situação de pobreza e vulnerabilidade social, já se viam acessando políticas públicas precárias, depois de 2020 a situação piorou.

Depois de alguns meses, foi aprovado o auxílio emergencial, sancionado em abril de 2020, como Projeto de Lei 13.982, no valor de R\$ 600,00, inicialmente destinado aos cidadãos com mais de 18 anos, aos beneficiários do Programa Bolsa Família, onde às famílias cadastradas no Cadastro Único²⁴, para Programas Sociais, aos trabalhadores informais, aos microempreendedores individuais (MEI) ou contribuintes individuais da Previdência Social. A proposta inicial do governo era reservar R\$300,00 mensais para famílias mais pobres do país, por um período de seis meses. A determinação exigia renda familiar mensal inferior a meio salário-mínimo *per capita* ou três salários-mínimos no total, além de não ser beneficiário de outros programas sociais (com exceção do Programa Bolsa Família) ou do seguro-desemprego. As mães que residissem sozinhas, e que atendessem ao critério de renda teriam direito a receber o valor do auxílio em dobro. Ainda em 16 de abril de 2020, a Câmara dos Deputados aprovou a expansão da medida para mães menores de idade e para toda família monoparental (MARINS; RODRIGUES; MALDONADO; SILVA; CARVALHO, 2021)²⁵.

Segundo Behring e Boschetti (2021), o “orçamento de guerra”, que engloba inclusive o auxílio emergencial, por ser uma alternativa de renda em tempos de crise, são “verdadeiros presentes” ao capital. Em análise, dá para dizer que em tempos em que demissões em massa e redução salarial, propor R\$ 200,00 (sendo pelo Congresso para R\$ 600,00), não é só uma falta de respeito com o trabalhador, como uma alternativa mais fácil para o governo (BEHRING; BOSCHETTI, 2021, n.p).

Dos 108 milhões de trabalhadores(as) que solicitaram o auxílio emergencial, somente 68 milhões receberam, chegando a 44% dos domicílios brasileiros. Em contraposição, somente 4,2 milhões solicitaram seguro-desemprego até agosto de 2020. Esses números mostram a redução cada vez maior dos direitos trabalhistas e a ampliação do benefício assistencial na reprodução da força de trabalho. Numa sociedade monetizada, marcada pela lógica do valor — o que envolve produção e reprodução —, quem não tem renda alguma se aproxima da morte e da brutalidade provocada cotidianamente pelo pauperismo (BEHRING; BOSCHETTI, 2021, n.p).

²⁴Quanto ao Cadastro Único, houve outra problemática, afinal o cadastro foi realizado por intermédios de meios digitais, o que nem sempre combina com a realidade de muitos usuários, uma vez que precisa de acesso à internet e um bom celular que tenha acesso à internet, além da dificuldade de lidar com a tecnologia de algumas pessoas.

²⁵Vale dizer que o próprio acesso ao Auxílio Emergencial se deu via aplicativo.

Os programas de “transferência de renda” difundidos nas nações capitalistas desde a crise da década de 70 não são consideradas políticas de esquerda, porém têm sido aproveitadas por partidos de direita e da social-democracia, com diferentes tonalidades e abrangência, diante da incapacidade de o capitalismo assegurar pleno emprego (BEHRING; BOSCHETTI, 2021). Porém, esse recurso temporário não resolve o problema da desproteção em uma sociedade que vincula a proteção social ao trabalho formal. Segundo Ivanete Boschetti, que é citada em um dos artigos da FIOCRUZ (GUIMARÃES, 2020), destaca que o que falta mesmo é a garantia de trabalho e emprego com direitos, diferentemente do cenário enfrentado no país atualmente.

A população que vive na rua também tem enfrentado grandes problemas na pandemia, o que antes já era uma situação preocupante, agora tem sido devastador. Para diminuir o contágio do vírus, o indicado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) foi a medida de isolamento social, porém como manter-se isolado, se não há moradia?

A pandemia da Covid-19 elevou ainda mais a vulnerabilidade das pessoas que vivem em situação de rua, ampliando o contingente populacional e mudando o perfil dessa parcela da população. Conforme dados de pesquisa realizada pela Prefeitura do Rio de Janeiro, 31% das pessoas estão na rua há menos de um ano. Dessas, 64% estão nessa condição por perda de trabalho, moradia ou renda. Entre os entrevistados, 42,8% afirmaram que sairiam das ruas se tivessem um emprego (MONTEIRO, 2021, n.p).

Ou seja, o que já era uma situação difícil para muitos se ampliou para outros com a pandemia. A demissão em massa fez com que os trabalhadores perdessem suas casas e fizessem as ruas de moradia, aumentando o número dessa população. É importante dizer que parte das pessoas que vivem nas ruas não recebe (muitos) problemas que a saúde pública tem passado na pandemia que foram relatados foram a falta dos EPIs - em um tempo que capacetes, por exemplo, estão em um mesmo universo que *face shields* e álcool em gel - por parte dos profissionais, quanto dos usuários (como máscara) e a desigualdade no acesso da tecnologia. E foi ainda mais difícil para usuários, quando o mesmo também não tem os recursos para o teleatendimento, como um computador ou celular que tenha acesso a internet. Para usuários idosos, isso também pode acontecer, pois também pode ocorrer o bloqueio com as novas tecnologias (CRESS/SC, 2021).

Dentro do que é falado sobre teleatendimento, existe a modalidade teleavaliação, um assunto muito debatido dentro da categoria de assistentes sociais.

A teleavaliação, é a avaliação social (§ 6º do art. 20 e o art. 40-B da Lei nº 8.742/1993) feita por meio de videoconferência. A nova lei do BPC autoriza, em caráter excepcional, que o atendimento com a finalidade de avaliação biopsicossocial, realizada por assistentes sociais, ocorra de forma remota (CRESS/SC, 2021).

Um dos motivos para que essa ideia surgisse seria a agilização dos atendimentos, que se encontravam parados em razão da pandemia, diminuindo assim a fila de usuários para a avaliação social. Porém, a crítica que os assistentes sociais fazem a esse tipo de atendimento coloca que não diminuirá a fila, que esse é um pensamento ilusório (CRESS/SC, 2021).

Assim como o teleatendimento em outras áreas, para a previdência também não é interessante essa forma de trabalho, uma vez que a população usuária possui dificuldades de acesso à internet e a uso de tecnologia como celulares e computadores para acompanhar os serviços digitais do INSS. Quando se fala em usuários requerentes do BPC, cuja renda per capita é inferior a ¼ do salário-mínimo benefícios assistenciais, pois não estão cadastradas devidamente, seja por falta de acesso a esse cadastro, ou por não possuírem documentos como certidão de nascimento ou identidade (CRESS/SC, 2021).

Vale lembrar que existem Consultórios na Rua e abrigos, porém a quantidade não supre o número da população em situação de rua (MONTEIRO, 2021, n.p). As pessoas que vivem nas ruas dependem cada vez mais de ONGs, projetos sociais e voluntários, um trabalho que não se pode contar o tempo todo, além do mais, essa deveria ser uma tarefa do governo em prol da população, que se torna cada vez mais invisível.

O texto de Cátia Guimarães (2020) para a FIOCRUZ, apresenta a fala da ex-moradora de rua Vânia Rosa, que promove o projeto “Juca, Juntando os Cacos pela Arte”, e membro do Fórum Permanente Sobre População Adulta em Situação de Rua na cidade do Rio de Janeiro, que sugere medidas como a suspensão da Emenda Constitucional 95, que elaborou um teto de gastos para o governo federal, e o fim dos obstáculos referentes ao recebimento do Bolsa Família e do BPC, Benefício de Prestação Continuada, voltado para idosos e deficientes de baixa renda. Também sugeriu medidas que fossem mais imediatas às necessidades dessa população, como a disponibilização de pias e banheiros químicos, de pequenos abrigos (dando prioridade a idosos por fazerem parte do grupo de risco do contágio do coronavírus), a distribuição de tickets de alimentação para restaurantes populares e a contratação

de mais equipes dos Consultórios de Rua. Infelizmente, essas medidas têm pouca probabilidade de serem acatadas pelo governo.

Em relação às mulheres, com o isolamento posto pela pandemia, a probabilidade de casos de violência de gênero se tornou ainda maior, aumentando os riscos de violência física, moral e sexual, e até mesmo risco de vida. Além disso, pelo fato do isolamento social, supondo que os membros da família que antes realizavam parte da sua rotina fora de casa, como trabalho e escola, agora estão 24 horas por dia “enclausurados” em suas residências (GUIMARÃES, 2020, n.p).

Em uma sociedade machista e misógina, a mulher que já toma responsabilidade do cuidado, na pandemia se vê com o “trabalho dobrado”, pois há sobrecarga do trabalho doméstico, sem contar com o próprio trabalho remunerado, unindo a jornada cansativa da mulher. Vale lembrar que nem todas as mulheres têm informações suficientes para acessar a saúde de forma digna, além do próprio tempo que deveria ser dedicado a isso. Há um desmonte da saúde pública da mulher, ainda que exista o SUS, que já está subfinanciado, o que dificulta esse acesso (GUIMARÃES, 2020, n.p).

A população idosa também sofreu muito com a pandemia, como se não fosse o suficiente ser parte do grupo de risco de vida na pandemia, pela fragilidade do corpo idoso de combater o coronavírus, a solidão que essas pessoas passaram por terem suas rotinas quebradas e pela distância de seus familiares em alguns casos, levaram uma parcela de idosos a depressão e por consequência outras doenças que possam aparecer pelo emocional está fragilizado (ROMERO; SILVA, 2021, n.p).

Então seja pela solidão ou outros motivos, como o estigma da velhice e de ser população de risco, e com isso o sentimento de abandono social, os idosos adoeceram na pandemia por motivos além do contágio pelo coronavírus. Atrelando a isso, a falta de políticas públicas para esse grupo e da garantia de proteção social, como uma aposentadoria digna, o idoso no Brasil se vê desamparado (ROMERO; SILVA, 2021, n.p).

E em muitos casos, agora com um mais voltado para quem passou a vida trabalhando no mercado informal e não possui esse direito de renda reservada pelo governo, a população idosa que se manteve através da informalidade (ou se mantêm, pois ainda há a realidade de idosos trabalhadores) sofreram principalmente na pandemia, quando a proteção à saúde e à vida é mais fundamental e urgente do que nunca (ROMERO; SILVA, 2021, n.p).

Quanto às crianças e adolescentes, que ficaram por muitos meses sem aula, é outra carência que a população teve que enfrentar na pandemia, em especial às escolas públicas (ainda que não seja um problema exclusivo a elas) que precisaram fechar as portas, sem incentivo do governo em montar um esquema de ensino remoto. Ainda que todas as escolas, públicas e particulares, conseguissem manter boa qualidade do ensino na modalidade remota, muitos alunos não teriam acesso às aulas. Sem sinal de internet decente para as atividades escolares e sem computadores para isso, é impossível continuar estudando nessas condições. Com os pais em situação de desemprego, os alunos também perdem, pois a prioridade é a comida na mesa, e não gastos extras com tecnologia (GUIMARÃES, 2020, n.p).

A ausência ou pouca proteção social que a população brasileira tem que conviver, se agrava com a pandemia do novo coronavírus, o que afeta diretamente o Serviço Social. Demandas antigas foram atualizadas, aparecimento de demandas novas, referente aos usuários e às próprias condições de trabalho deste segmento profissional.

3.2 Serviço Social e Uberização: repercussões da precarização no acesso a direitos

Este item traz alguns dos desafios e algumas possíveis soluções que os assistentes sociais vivenciaram em sua rotina de trabalho durante a pandemia, uma vez que demandas já conhecidas se tornaram ainda mais presentes por causa da pandemia de COVID-19, assim como novas demandas surgindo.

Como se não bastasse o todo o caos, o governo federal atual, negacionista²⁶, pautado por ideias neoliberais, se isentou da responsabilidade pública de garantir os recursos públicos e as medidas econômicas, sociais e sanitárias fundamentais para enfrentar a pandemia, contribuiu para o aumento e a complexidade dos casos de COVID-19.

²⁶ “'Delirante', 'negacionista' e 'infundado': entidades criticam o discurso de Bolsonaro na ONU”. Disponível em: <<https://g1.globo.com/natureza/noticia/2020/09/22/delirante-negacionista-e-infundado-entidades-criticam-o-discurso-de-bolsonaro-na-onu.ghtml>>. Acesso em nov. 2021.

O resultado foi a lotação de hospitais²⁷, a morte e o agravamento dos casos da doença, o que foi devastador para a população, em especial a parcela menos favorecida da classe trabalhadora, uma vez que parte considerável dessas pessoas não possuem condições adequadas para à moradia, alimentação, proteção à saúde, como saneamento básico etc²⁸.

É importante lembrar que essa a maior parte da população tem um perfil, como mostrado no capítulo II, já que essas pessoas constitui uma fração relevante dos trabalhadores brasileiros, que além desses obstáculos referente ao saneamento e acesso ao SUS, precisou continuar enfrentando transportes lotados durante a pandemia, assim como a necessidade de se lançar no mercado informal e uberizado. Mais uma vez, a classe trabalhadora em geral (consequentemente a que atua na informalidade), tem raça e gênero.

Interessante estudo do Instituto Polis na cidade que concentra o maior número de casos e óbitos revela as dimensões de gênero e raça da pandemia: enquanto entre a população branca o número de óbitos em São Paulo (até 31/7) foi de 115 para cada 100 mil habitantes, entre a população negra chegou a 175 para cada 100 mil. Entre homens negros chegou a 250 óbitos para cada 100 mil habitantes, enquanto entre homens brancos foi de 157 para cada 100 mil. Entre as mulheres negras, o número de óbitos foi de 140 mortes para cada 100 mil habitantes, enquanto entre as mulheres brancas foi de 85 óbitos para cada 100 mil habitantes (BEHRING; BOSCHETTI, 2020, n.p).

Com a lotação dos hospitais, os profissionais de saúde também foram prejudicados pelo aumento da carga de trabalho e pelo risco de contágio do coronavírus, por estarem de frente no combate à doença. Na lista de profissionais, incluem-se assistentes sociais, atuando de forma central na vida dos usuários contaminados e de suas famílias, ainda que tenham seu trabalho invisibilizado.

Além da rotina presencial, o assistente social passou por outros percalços da profissão em diferentes modelos de atuação. Por questão de segurança, durante a pandemia, alguns profissionais do Serviço Social precisaram se distanciar dos postos de trabalho, indo além da área da Saúde, os profissionais das áreas da Previdência, Assistência, Jurídica ou da Educação também tiveram sua rotina profissional alterada.

²⁷"Hospitais municipais do Rio estão lotados e não têm mais leitos de UTI para Covid-19". 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/12/08/hospitais-municipais-do-rio-estao-lotados-e-nao-tem-mais-leitos-de-uti-para-covid-19.ghtml>>. Acesso em nov. 2021.

²⁸"Não é só efeito da pandemia: por que 19 milhões de brasileiros passam fome". Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57530224>>. Acesso em nov. 2021.

Infelizmente não foi a realidade de todos os profissionais da categoria, em especial os assistentes sociais da Saúde, mas o isolamento fez, e ainda faz parte, da rotina de muitos. Para isso, foram criadas diversas maneiras de se continuar o trabalho da melhor forma possível, dentro de uma realidade de pouco apoio estatal, na qual o trabalho do assistente social não é valorizado²⁹, nem às necessidades dos usuários.

Das alternativas criadas pelo Serviço Social para continuar os atendimentos e reuniões com a equipe de trabalho, foi o teleatendimento, que é algo extremamente novo na rotina da profissão. Assistentes sociais precisaram enfrentar diversos obstáculos para o trabalho acontecer. Um dos maiores desafios éticos é referente ao sigilo, afinal durante um atendimento remoto, informações privadas ao usuário podem ser facilmente dispersadas entre os moradores da residência do usuário ou do próprio assistente social (BEHRING; BOSCHETTI, 2021, n.p).

Compartilhar seus sentimentos e rotinas (algo natural em um atendimento ou visita), em um momento tão difícil, pode fazer toda a diferença. Em moradias em que a violência existe, por exemplo, as denúncias que poderiam ocorrer em ambientes presenciais (consultórios), podem não vir à tona em um teleatendimento, ou ainda questões muito particulares ficam expostas aos outros membros da casa (tanto do usuário quanto do assistente social) (BEHRING; BOSCHETTI, 2021, n.p).

Outros desafios que assistentes sociais enfrentaram foram: a falta ou dificuldade para conseguir maiores informações referentes ao quadro clínico dos usuários; o enfrentamento de demandas indevidas; cuidado com a saúde mental de profissionais e usuários; a não regulamentação do teleatendimento como uma atividade na rotina dos assistentes sociais e a intensificação do trabalho.

As demandas do Serviço Social na saúde pública, em tempos de pandemia, ocasionaram uma reestruturação forçada dos serviços de saúde. Alguns dos usuários vivem em situação de extrema pobreza, é bem provável que não terá poder aquisitivo para adquirir meios de comunicação para isso e nem um sinal de internet de qualidade. Além disso, os próprios assistentes sociais nem sempre possuem o melhor sinal e nem as melhores condições de trabalho para continuar nessa modalidade (BEHRING; BOSCHETTI, 2021, n.p).

²⁹O próprio exercício do trabalho de assistentes sociais tem passado por precarização. Para mais informações, consultar O CFESS Manifesta de março de 2020: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/2020CfessManifestaEdEspecialCoronavirus.pdf>>

Também é importante mencionar que boa parte da prestação da previdência social é voltada para idosos, e esse grupo costuma ter dificuldade quando o assunto é tecnologia, pois possui uma certa rejeição pelo digital, o que é bem compreensível. Se o trato com a tecnologia ainda é complicado pelo fato de ser uma “novidade” para parte da população mais velha, ser atendido a distância pode passar pouca confiança.

Outra questão que um assistente social passa ao realizar uma avaliação social online é a falta de sigilo das informações. “A avaliação social é uma análise aprofundada sobre determinada doença/deficiência de uma pessoa dentro de um contexto social e econômico”, segundo a entrevista dada pelo Conselho Regional de Serviço Social de Santa Catarina (CRESS/SC).

Portanto, no momento que uma pessoa requerente é atendida pelo Serviço Social, por exemplo, vários aspectos são avaliados como: discriminação e preconceito vividos, situação familiar, acesso (ou não) a serviços, impactos e dificuldades no cotidiano. Tratar desses assuntos requer privacidade, o que é impossível de ser garantido em um atendimento remoto, pois a atividade não acontecerá no lugar adequado, como em uma sala com sigilo assegurado (CRESS/SC, 2021).

Para uma avaliação social adequada, é necessária uma escuta especializada, aprofundada, que precise de toda atenção do assistente social e do desprendimento do usuário, afinal o mesmo pode trazer questões muito íntimas e particulares. Esse é um instrumento importante para esse contato do usuário com o profissional de Serviço Social, por isso necessita que exista respeito e privacidade para que a confiança mútua (e mais ainda dada pelo usuário, que é a parte mais “frágil” dessa relação) seja garantida. Por meio digital essa confiança pode não vir com tanta força necessária para um bom atendimento.

Outra questão importante que o CRESS/SC (2021) levantou-se na entrevista, foi que o número de servidores, principalmente dos profissionais de Serviço Social, não daria conta de tantos atendimentos, ainda que remoto, afinal com a pandemia, as demandas cresceram. O “Meu INSS Digital”, por exemplo, que é uma forma de acessar informações sobre o INSS de forma online, teria a intenção de ampliar o acesso ao INSS em um momento que as agências estavam fechadas, ou até mesmo com a abertura delas, para diminuir a quantidade de pessoas no atendimento presencial, porém como a maioria dos usuários não só tem dificuldade de acesso à internet, mas são idosos, isso não aconteceu (CFESS, 2020).

Pensando nessa demanda do acesso à tecnologia, o Serviço Social aumentou as vagas no serviço de Socialização de Informações Previdenciárias e Assistenciais, já que existem bloqueios que vão além da falta ou dificuldade de acesso, o acompanhamento do processo por meio digital também é uma questão a ser solucionada (CFESS, 2020).

Então é de muita importância a orientação por parte dos assistentes sociais aos usuários requerentes com exigência de análise de comprometimento de renda para acesso ao BPC e a requerentes e dependentes de pensão por morte e/ou auxílio-reclusão, no caso de necessidade de comprovação de dependência econômica ou união estável (CFESS, 2020).

É possível ver através desses exemplos o que mudou na rotina e a importância do trabalho do assistente social na pandemia. Infelizmente, quando se fala de INSS e BPC por exemplo, o indivíduo que não possui vínculo empregatício, não terá a proteção social por não poder comprovar renda da maneira que o governo escolheu. E o que tudo isso tem haver com a uberização do trabalho afinal? Em um momento que o desemprego joga o trabalhador para atividades laborais, em que ele se sente obrigado a trabalhar sem garantia de direitos trabalhistas, pois o sustento (dele e da família) vem primeiro, no final quem lida com as consequências desse tipo de relação de trabalho é o assistente social.

É o Serviço Social que lidará com os usuários que em algum momento podem sofrer acidentes de trabalho (de trânsito por exemplo, no caso de motoristas e entregadores); de mulheres que precisaram se reinventar por estarem sem um trabalho e ainda no caso de passarem por violência em razão do isolamento social, de pessoas negras, que também pela questão do desemprego e da falta de oportunidade de trabalho ocasionada pelo racismo estrutural também estão à mercê de políticas públicas que as protejam, além da própria inserção na informalidade; de idosos que trabalharam a vida inteira no mercado informal e que hoje não possuem aposentadoria; e de crianças sem escola, filhas e netas desses usuários desempregados ou trabalhadores informais; além de outros grupos.

O Serviço Social, vendo e vivendo em uma sociedade fragmentada e desigual, muitas vezes sem apoio do Estado, se sente no dever de criar iniciativas de garantir esses direitos sociais, ou ainda de amenizar as consequências da falta desses direitos. Então com a uberização do trabalho, tudo se amplifica, inclusive o trabalho do assistente social e a rapidez que o profissional precisa ter para “contornar” a

situação, tendo que ter muito “jogo de cintura” para se manter nessa profissão atualmente.

Diante do aumento de demandas e do surgimento de outras, o Serviço Social, que já precisava lidar com o trabalho precarizado, seja ele celetista, informalizado ou terceirizado, com o fenômeno da uberização do trabalho, a atuação do assistente social passa por obstáculos. E tudo isso se agrava quando uma pandemia mundial é instaurada, e a crise do capital se encontra ainda maior do que já era, pois influencia diretamente no enfraquecimento e desaparecimento de políticas públicas.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve o objetivo de trazer o que é o fenômeno da uberização e sua ligação com a precarização do trabalho, uma vez que o trabalhador que atua por demanda altamente explorado. Além da exploração do trabalho oriunda do modo de produção capitalista, a qual as condições laborais e de vida do trabalhador já são precárias, trata-se da exposição ao risco no ambiente de trabalho, uma vez que não existe de fato esse ambiente, por atuarem literalmente na rua, sem qualquer proteção dada pela empresa.

E essas empresas, que comandam os aplicativos, permanecem de certa forma escondidas, já que a percepção do trabalhador ser o seu “próprio chefe” - que se encontra ludibriado pela flexibilização de carga horária e de salário - é influenciada por essas “empresas-aplicativos” (OLIVEIRA, 2020), trazendo a sensação da ausência de patrão. Além disso, a falácia do “não dependam de patrões” existe pelo fato dos empregados não terem nenhuma participação no plano de negócios, ou de decidirem os preços dos serviços.

É importante dizer que com o passar dos anos, e da pressão dos trabalhadores, as empresas que comandam os aplicativos, implementaram medidas para contornar a questão de acidentes de trabalho, como vimos na pesquisa. Ainda assim, esse tipo de trabalho não fica isento da exploração, e essas estratégias de proteção, como o “Elas na Direção”, “Checklist digital”, ou “Ifood Delivery de Vantagens” (que proporciona desconto em planos de saúde e seguros de moto), são nada menos a privatização do dever do Estado de ampararem esses trabalhadores informais, pois mesmo que não trabalhem de forma regular, a realidade que eles existem, que se arriscam todos os dias e movimentam sim a economia.

Outra perspectiva sobre os trabalhadores uberizados, é que sofrem com a invisibilização não só por parte do governo, mas também por toda a sociedade, que através de um clique em seus celulares, recebem seus produtos, contratam serviços, como se fosse algo automático, robótico, tal como a tecnologia em suas mãos, quase como mágica, e se esquecem que para tal “mágica” acontecer existe um trabalhador ali entregando a refeição, levando o cliente até seu destino escolhido, dentre outras atividades.

Na pandemia de COVID-19, vimos isso acontecer com ainda mais frequência, uma vez que a medida para a diminuição do contágio do coronavírus era o isolamento

social, e receber alimentação e produtos de farmácia, por exemplo, foi uma facilidade para quem pode se isolar. Em contrapartida, quem não teve essa “opção” de se manter em casa, que foram demitidos pela piora da crise já existente ou que não estavam em trabalho remoto, precisaram se lançar na informalidade, e assim também em trabalhos uberizados.

Portanto, as questões ligadas às novas modalidades de trabalho, em especial as modalidades ligadas ao trabalho informal, vão muito além da precarização do trabalho. A classe trabalhadora então sofre com uma desinstituição ainda maior da proteção social, encontrando-se sem a garantia dos direitos trabalhistas e qualquer apoio, o que fortalece o aparecimento das expressões da questão social, sejam elas novas ou não, agravando-se durante a pandemia, recaindo como demandas do Serviço Social.

Os assistentes sociais também têm passado por obstáculos em sua própria rotina de trabalho. Para exemplificar um pouco sobre essas dificuldades, a Oficina Temática de número II, ofertada pela Escola de Serviço Social da UFRJ em outubro de 2020, debateu juntamente com as assistentes sociais Juliana Rosa Rodrigues, do IPUB, Beatriz Nascimento, da Clínica da Família Dona Zica, a enfermeira Ana Clara Galvão, do Instituto de Psiquiatria da UFRJ (IPUB), a psicóloga Lucimara Rase, do CAPS Rubens Correa, e os docentes da ESS Débora Menezes, Guilherme Almeida e Marco Botelho, sobre “A prática do Serviço Social no enfrentamento do COVID-19 na saúde pública”. Tal oficina disponibilizada no canal do YouTube da Escola coloca os desafios e medidas tomadas na pandemia, na tentativa de um melhor atendimento aos usuários.

Na oficina é citado o covidário do IPUB, onde ficam os internos por COVID-19, separados dos outros usuários. Essa ala se encontra em condições insalubres, como a falta de banheiro para os funcionários e sem acesso ao pátio (coloca como “internação da internação”). Também colocou que algo interessante, que mesmo com as condições adversas a um bom serviço de saúde, que foi a assembleia com os internos, na tentativa de suprir as demandas de atendimento. Já nas rotinas da Clínica da Família Dona Zica, que se enquadra dentro da estratégia saúde da família e é dividida no Consultório na Rua e no núcleo de saúde da família e atenção básica NASF-AB (onde a assistente social Beatriz atua), as equipes da estratégia de saúde da família diminuíram, assim essa clínica, como várias outras, tiveram suas equipes

reduzidas, equipamentos e medicamentos em escassez, e problemas com os atendimentos.

Para suprir as demandas causadas ou intensificadas pela pandemia, assim dando continuidade ao atendimento e acompanhamento da população do território, foram implementadas ações de enfrentamento. Como uma extensão do consultório na rua e as visitas domiciliares, grupos de acolhimento às mulheres que sofreram violência, às crianças e adolescentes abordando temas como ansiedade, depressão e suicídio, aos idosos (visita intersetorial), além da distribuição de cestas básicas.

Para organizar o trabalho dos assistentes sociais, ainda na Clínica da Família Dona Zica. A equipe de Serviço Social foi dividida em blocos com temas específicos, como benefícios sociais, direitos trabalhistas em contexto pandêmico, rotinas internas, recursos para a Saúde. Outra estratégia foi a elaboração de folders informativos e um catálogo institucional com as principais rotinas e fluxo de funcionamento. O Serviço Social foi inserido na frente de trabalho, unidade de internação, triagem e na sala de acolhimento multiprofissional. Além disso, foi construído um documento com o nome de POP (procedimento operacional padrão). Trata-se de um protocolo que indica como será realizado o trabalho do assistente social naquela instituição, e cada frente de trabalho possui um POP específico.

Nos capítulos I, II e III, respectivamente Uberização do Trabalho, Precarização do Trabalho e Uberização em Diálogo com o Serviço Social, foi possível concluir que o fenômeno da uberização deve ser colocado em pauta nas discussões do Serviço Social, uma vez que se trata de uma consequência da crise do capital, que atrelado ao desenvolvimento constante e da dependência humana da tecnologia, alterando precariamente o cenário laboral da sociedade e assim trazendo atualizações nas particularidades da questão social, objeto de trabalho do assistente social, pautado no projeto ético-político da profissão.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** São Paulo: Estudos, Avançados, 2020, p.111-126.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** Contracampo, p. 27-43, 2020.

ANTUNES, RICARDO. **Você Sabia? Nova morfologia do trabalho e precarização.** Canal Escola Superior do MPU, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0eOQ7ZfwJMs&t=160s> Acesso em: 10/11/2021

BARBOSA, A. L. N.; COSTA, J.S; HECHSHER, M. **Mercado de trabalho e pandemia da COVID-19: Ampliação de desigualdades já existentes?** Brasília: IPEA, 2020.

BARROS, Alerrandre. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020.** Agência IBGE Notícias, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 08/10/2021

BEHRING, Elaine Rossetti. **Política Social no contexto da crise capitalista.** Serviço Social – Direitos Sociais e Competências Profissionais, 2017. Disponível em: <https://www.poteresocial.com.br/wp-content/uploads/2017/08/3.6-Pol%C3%A9tica-social-no-contexto-da-crise-capitalista---Elaine-Rossetti-Behring.pdf> Acesso em: 19/11-2021

BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. **Assistência Social na pandemia da COVID-19: proteção para quem?** Revista Serviço Social e Sociedade, 2021. <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Wbf86mT4vwX6HvnSyRy3kkD/> Acesso: 28/11/2021

Brasil deve ter a 14ª maior taxa de desemprego do mundo em 2021, aponta ranking com 100 países. Portal G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/11/brasil-deve-ter-a-14a-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-em-2021-aponta-ranking-com-100-paises.ghtml> Acesso em: 19/10/2021

CARVALHO, V.; BRIDI, M. A. **“Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus impactos sobre os trabalhadores”.** Revista da ABET, 14 (1), 2015. Disponível em:

<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc> Acesso em: 06/09/2021

CARVALHO, Paola Loureiro; MARINS, Mani Tebet; SILVA, Jéssica Maldonado da; SILVA, Karen Cristina Martins da. **Auxílio Emergencial em tempos de pandemia.** Revista Social e Estado, 2021 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136020013> Acesso em: 28/11/2021

CFESS. **Coronavírus: quem trabalha no INSS?** 2020. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/1744> Acesso em: 10/12/2021.

CFESS. **Coronavírus: E quem atua na defesa das políticas de atenção à saúde da mulher?** 2020. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/1811> Acesso em: 10/12/2021

Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 13/11/2021

DUTRA, Renata Queiroz. COUTINHO, Raianne Liberal. **ACELERAÇÃO SOCIAL, UBERIZAÇÃO E PANDEMIA: QUEM PRECISA DO DIREITO DO TRABALHO?** Revista Direito.UnB. 2020

FREITAS, Jheniffer. **Motoristas da Uber sofrem com a pandemia e são obrigados a devolver carros alugados.** FDR, 2020. <https://fdr.com.br/2020/07/20/motoristas-da-uber-sofrem-com-a-pandemia-e-sao-obrigados-a-devolver-carros-alugados/> Acesso em: 20/11/2021

GOMES, Fábio Guedes. **Conflito social e welfare state: Estado e desenvolvimento social no Brasil.** Revista Administração Pública, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/dvHMHgG5NDdvZH6wy54fDDq/?lang=pt> Acesso em: 29/11/2021

Governo revisa e consolida decretos, portarias e instruções normativas com regras trabalhistas. Portal G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/11/10/governo-revisa-e-consolida-decretos-portarias-e-instrucoes-normativas-com-regras-trabalhistas.ghtm> Acesso em: 21/11/2021

IAMAMOTO, Marilda Vilela; CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica.** São Paulo, Cortez, 1983.

IAMAMOTO, M.V. **O Serviço Social na contemporaneidade: as dimensões históricas, teóricas e ético-políticas.** Fortaleza/CE: CRESS 3ª Região, 1997

Ifood anuncia seguro contra acidentes para entregadores. Portal G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/10/10/ifood-anuncia-seguro-contra-acidentes-para-entregadores.ghtml> Acesso em: 30/11/2021

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** DOSSIÊ – SOCIEDADE, TRABALHO E SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?lang=pt> Acesso em: 21/10/2021

LAVADO, Thiago. **Em 7 anos no Brasil, Uber afirma ter repassado R\$ 68 bi a motoristas.** Revista Exame, 2021. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/em-7-anos-no-pais-uber-afirma-ter-repassado-r-68-bi-a-motoristas/> 2021. Acesso em: 20/11/2021

Mais de motoristas de aplicativo foram assassinados em 2021 no Brasil, aponta levantamento. Portal G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2021/06/06/exclusivo-mais-de-40-motoristas-de-aplicativo-foram-assassinados-em-2021-no-brasil-aponta-levantamento.ghtml> Acesso em: 15/11/2021

MENA, Isabela. **O que é Gig Economy?** VERBETE DRAFT, 2016 Disponível em: <https://www.projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/> Acesso em: 30 de nov. de 2021.

Mesmo após crise gerada por pandemia, Brasil terá 10 milhões de desempregados, dizem economistas. Portal G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/23/mesmo-apos-crise-gerada-por-pandemia-brasil-tera-10-milhoes-de-desempregados-dizem-economistas.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2021.

MONTEIRO, Danielle. **Pandemia de COVID-19 muda perfil de população de rua.** FIOCRUZ, 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pandemia-de-covid-19-muda-perfil-de-populacao-em-situacao-de-rua> Acesso em: 26/11/2021

MUNIZ, Mariana. **Plataforma de delivery tem crescimento de 418% em relação a 2020.** Veja, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/radar/plataforma-de-delivery-tem-crescimento-de-418-em-relacao-a-2020/> Acesso em: 09/10/2021

NASCIMENTO, Carlos Henrique Rodrigues. **Confira os 5 melhores e 5 piores pontos da reforma trabalhista.** Jus Brasil, 2017. Disponível em:

<https://chrrn.jusbrasil.com.br/noticias/478153377/confira-os-5-melhores-e-5-piores-pontos-da-reforma-trabalhista> Acesso em: 14/11/2021

Nova lei trabalhista. Blog Advise, 2020. Disponível em: <https://blog.advise.com.br/nova-lei-trabalhista-2019/> Acesso em: 25/11/2021

O que é pejotização e como resolver a questão. JUS.COM.BR. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92199/pejotizacao-o-que-e-e-como-resolver-a-questao> Acesso em: 16/09/2021

OLIVEIRA, Flávia. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia.** São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2020.

PEREIRA, F. B. **Pós abolição: liberdade e cidadania.** Cachoeira-Ba, Laboratório de História. Centro de Cultura, Artes e Humanidades. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. 2015.

POCHAMANN, Marcio. **A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil.** Blog da Boitempo, 2016. <https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil>

PRECARIZAR. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/precarizar/>. Acesso em: 10/11/2021.

ROMERO Dalia Elena; SILVA, Danilo Rodrigues Pereira da Silva. **Idosos no contexto da pandemia da COVID-19 no Brasil: efeitos nas condições de saúde, renda e trabalho.** ESPAÇO TEMÁTICO: ConVid - PESQUISA DE COMPORTAMENTOS, Cad. Saúde Pública 37, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00216620> Acesso em: 03/11/2021.