



NOVOS ARRANJOS DE TRABALHO E DIVERSIDADE

Luan Patrick Reis Serafim Leite¹, Eduardo Albergaria Rodrigues², Débora Martins de Souza³

¹ Bacharel em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, patrickluan1988@icloud.com

² Graduando em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, 2110043@sempre.unifacig.edu.br

³ Graduando em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, 2010471@sempre.unifacig.edu.br

Resumo: Este ensaio objetiva demonstrar diferentes formas de visão da uberização. O cotidiano avanço tecnológico levou ao que alguns chamam de “a era da uberização”, uma época onde tudo, desde o transporte até a comunicação, é mediado por tecnologias digitais. Essa tendência apresenta oportunidades e desafios; oferece elevados níveis de conveniência e eficiência, entretanto, abre novas vulnerabilidades para agentes exploradores dessas tecnologias para benefício próprio. Conclui-se que pessoas de classes econômicas subalternas, vulneráveis socialmente são as que mais se submetem a essas formas de trabalho, pois não encontram outra maneira viável de ter uma renda e suprir suas necessidades básicas.

Palavras-chave: Arranjos de trabalho; Trabalho; Uberização; Diversidade.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

NEW WORK ARRANGEMENTS AND DIVERSITY

Abstract: This essay aims to demonstrate different ways of looking at uberization. Everyday technological advancement has led to what some call “the age of uberization”, a time when everything from transportation to communication is mediated by digital technologies. This trend presents both opportunities and challenges; offers high levels of convenience and efficiency, however, it opens up new vulnerabilities for agents who exploit these technologies for their own benefit. It is concluded that people from subaltern economic classes, who are socially vulnerable, are the ones who most submit to these forms of work, as they do not find another viable way to have an income and meet their basic needs.

Keywords: Work arrangements; Job; Uberization; Diversity.

INTRODUÇÃO

No atual cenário vivenciado pela sociedade brasileira, frente a uma crise estrutural fundamentada na política, onde a luta de classe dos trabalhadores se tornou algo mais palpável e visível com o grande avanço dos pensamentos antiquados e conservadores da elite, o trabalho está ganhando novos arranjos decorrentes das necessidades dos indivíduos (CARDOSO; SILVA, 2020).

O acúmulo de capital e o mundo laboral estão em constantes transformações a todo o momento e mantendo uma relação de dependência. O capitalismo acelerado e a ânsia pelo acúmulo de capital exige um crescimento do rendimento laboral e modifica sua estrutura primordial, tendo de intuito apenas as novas necessidades do mercado, não levando em conta os limites do trabalhador (CORRÉA, 2018). A tecnologia mudou e provocou novas formas de estrutura de trabalho, alterando os padrões já concretizados (CORRÉA, 2018).

Assim como na revolução industrial, a revolução digital está mudando as relações de trabalho (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020), um claro exemplo é o processo da uberização, que demonstra como o conceito de trabalho está mudando sua forma. A uberização consiste no processo de mudança de uma abordagem centralizada de trabalho para uma abordagem descentralizada. Isso ocorreu como uma resposta às mudanças nos requisitos e desafios de trabalho, tanto por pequenas empresas quanto por empresas maiores. Uberização é um termo recentemente criado para se referir a uma pessoa autônoma que vende os seus serviços para uma determinada empresa sem auxílio de intermediários (FRANCO; FERRAZ, 2019).

O modo de trabalho vem sofrendo mudanças drásticas com o advento da tecnologia nos últimos anos. A uberização tornou-se a norma hoje, com o surgimento de tecnologias como Uber, 99 táxi e outros aplicativos de compartilhamento de viagens. Os prestadores de serviço estão em uma

plataforma múltipla que está sendo capaz de atender a uma ampla gama de consumidores e suas necessidades nos últimos anos (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017). As grandes empresas fornecem a plataforma para que os autônomos e os *freelancers* cumpram seus requisitos de forma livre, tomando as decisões corriqueiras, como quantidade de horas trabalhadas, por conta própria (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017).

Essa forma de trabalho se mostra como um novo modo de operação, que permite que os motoristas obtenham renda ofertando seu serviço e utilizando seus próprios veículos pessoais. A Uber retira uma porcentagem do valor final pago pelo cliente e o prestador se serviço recebe o restante. O principal benefício de ter seu próprio carro e se tornar um motorista Uber são as características de autônomo, onde ele pode ter mais tempo e liberdade. (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020).

Porém é importante ressaltar algumas nuances neste contexto de relação de trabalho, como a falta de garantias para o prestador de serviço, desde a demanda de clientes que ele poderá atender até mesmo a possuir um amparo social e previdenciário (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020). Onde essa pessoa está exposta a um contrato de zero hora que pode ter uma hora, duas horas, dez horas, sem garantia alguma. Isso está ganhando uma dimensão crescente nos serviços, mas não deve ficar circunscrito a eles (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020).

Sendo assim, o objetivo de pesquisa deste ensaio teórico é analisar o contexto vivenciado pelos trabalhadores em meio à era da uberização e das novas formas de trabalho e ainda verificar a diversidade presente nesse novo contexto. Este estudo torna-se relevante, pois os novos arranjos de trabalho, especialmente a uberização esta ganhando cava vez mais espaço e notoriedade na vida laboral das pessoas e consequentemente a impactando de diversas formas (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020).

REFERENCIAL TEÓRICO

Novos arranjos de trabalho

Na idade contemporânea, através da globalização e ao atual estado da tecnologia, foi proporcionada a sociedade uma ocorrência com um enorme leque de possibilidades, relacionados às mudanças em relação às formas de trabalho (FILHO; ARAÚJO; MORAIS, 2020). Partindo do pressuposto de transformações do século passado ao atual, onde as organizações pretendem realizar a substituição do trabalho humano por sistemas mecanizados, de maneira que o atual cenário de trabalho se mostre cada vez mais automatizado e com menor necessidade de interferências dos gestores em tarefas consideradas simples (FILHO; ARAÚJO; MORAIS, 2020).

Os novos arranjos de trabalho demonstram que ao longo do tempo o mercado de trabalho gerou uma tendência de diminuição do trabalho realizado de maneira tradicional, ou seja, aquele feito através de contratos que geram alguma segurança psicológica e financeira ao trabalhador. Sendo assim, consegue-se visualizar que o perfil do público que adere a estes meios laborais se expõe a imprevisibilidade, mas que situados nessa realidade conseguem um controle maior sobre suas rotinas comparada as rotinas dos contratados (MEDINA, 2016).

Essas mudanças sendo consideradas benéficas ou não, demonstram o surgimento de diferentes traços de perfis trabalhistas na atualidade, gerando a necessidade de flexibilização do indivíduo perante o mercado de trabalho, uma vez que atualmente é percebida a “onipresença do trabalho” devido as grandes mudanças tecnológicas e presença da telefonia móvel (MEDINA, 2016).

Diversidade nos novos arranjos de trabalho

A diversidade encontrada dentro dos novos arranjos de trabalho deve ser mais encarada como um problema social ao invés de uma ação afirmativa ou algo benéfico para aquele trabalhador (JULIANI; SCOPINHO, 2020). Classes economicamente subalternas e pessoas com alguma vulnerabilidade social são as que mais estão presente nesse cenário e sofrem com as novas formas de trabalho (CARDOSO; SILVA, 2020).

Em detrimento de suas necessidades básicas, falta de opção e o desejo de não cair na marginalidade, esse grupo de pessoas se submetem a formas de trabalho precárias e sem garantias futuras (JULIANI; SCOPINHO, 2020).

Segundo Juliani e Scopinho (2020), na comunidade LGBTQIA+ muitos começam a trabalhar entre os dez e dezesseis anos, movidos pela necessidade de ajudar nas despesas familiares ou até mesmo para conseguirem sobreviver sozinhos por terem sidos expulsos de casa.

O acirramento da luta pela sobrevivência submete os desempregados e subempregados, nos setores privado e público, às mais diversas propostas da gestão econômica neoliberal, principalmente nos moldes do que tem sido chamado de uberização do trabalho ou economia do compartilhamento (JULIANI; SCOPINHO, 2020, p. 66).

Uberização

Muitas pessoas enxergam a uberização como uma possível forma de se tornar um empreendedor, existem diversas formas de trabalho, porém não há uma garantia como o trabalho de carteira assinada. A uberização possui uma alta demanda de colaboradores e de forma muito menos burocráticas, enquanto está ocorrendo tudo bem. A informalidade está constante crescimento, chegando a 48,7% em 2021 (GOMBATA, 2021).

A uberização pode ser definida como uma nova forma de direção e exploração da força de trabalho, com tendência a ser utilizada mais comumente ao passar do tempo, sobrepondo parcialmente às relações de trabalho padrões. A sua diferença de um contrato de trabalho padrão, através da CLT, é que o trabalho é realizado por indivíduos que passam por um menor processo burocrático e conseguem adentrar no setor de serviços, onde a empresa cuida de todo o processo de negócios e logística necessária para realizar uma tarefa e o trabalhador apenas presta um serviço para essa empresa (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A revolução tecnológica impulsionou o fenômeno conhecido como uberização, onde ela deixou os trabalhos cada vez mais automáticos, onde muitas pessoas começaram a se achar inúteis e não conseguirem se adaptar ao novo mercado (MATA, 2021).

É notório que plataformas como Uber e Lyft atualmente tendem a escapar ao máximo das responsabilidades legais atreladas a consolidação das leis do trabalho (CLT), deixando os motoristas, prestadores de serviços, autônomos e outros trabalhadores com condições incertas de trabalho. Além disso, há também a interferência do poder legislativo brasileiro que detém de grande influência na criação do conceito de uberização, tendo como exemplo a mudança na Reforma Trabalhista de 2017 (BRAGA, 2020).

Muitos trabalhadores utilizam de plataformas como o Uber apenas como uma renda extra, complementando seu salário de um emprego convencional, entretanto, grande parte de trabalhadores presente nessa modalidade já a utilizam como renda principal (MATA, 2021). Nesta nova conjuntura de trabalho, marcado pela uberização, o trabalhador está exposto a um baixo suporte legal, sendo altamente dependente da demanda criada pelo mercado e estando à mercê dos valores que as empresas proporcionam ao seu serviço (BRAGA, 2020).

CONCLUSÃO

As novas formas de trabalho, o conceito de uberização e os seus reflexos estão cada vez mais presente na vivência dos trabalhadores, trazendo perda de benefícios e insegurança para o trabalhador que se submete a essas formas de trabalho.

De forma geral, pessoas de classes econômicas subalternas e pessoas com alguma vulnerabilidade ou barreira social são as que mais se submetem a essas formas de trabalho, pois não encontram outra maneira legal e viável de ter uma renda e suprir suas necessidades básicas.

A uberização é um reflexo do capitalismo acelerado e como grande organizações buscam formas de ter uma mão de obra cada vez mais barata e sem vínculo empregatício.

Recomenda-se futuros estudos com pesquisa exploratória sobre a diversidade dentre os trabalhadores que se enquadrem na uberização como forma de trabalho, pois não foi possível encontrar muitos artigos relacionados a diversidade por idade, étnica, social e LBGTQIA+.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C; AMORIM, H.; GROHMANN, R.: Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Revista Sociologias*. v.23, n. 57, p 26-56, 2021. < Disponível em

<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01 jun. 2022.

ALMEIDA, R.E. S. A.; BRASIL, R. S.; NOGUEIRA, U. A.; Novas carreiras em contraste com formas de trabalho tradicionais: home office e freelance. **Cadernos de aulas do Lea**. n. 6, p. 32-46. Ilhéus, 2017. Disponível em <https://web.archive.org/web/20180503231004id_/http://periodicos.uesc.br/index.php/calea/issue/viewFile/131/177>. Acesso em 19 abr. 2022.

BRAGA, L. M: Naturalização da precarização do trabalho: um estudo sobre os entregadores inseridos no contexto da uberização. **Universidade federal de Ouro Preto**. Disponível em https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/2822/12/MONOGRAFIA_NaturalizaçaoPrestaçãoTrabalho.pdf. Acesso em 01 jun. 2022.

CARDOSO, F. G.; SILVA, K. F.; Centralidade e metamorfoses do trabalho no século XXI: precarização das relações de trabalho, consciência de classe e resistência na perspectiva da emancipação. **Revista Lutas Sociais**. v. 24, n. 44 p. 105-118. São Paulo, 2020. Disponível em <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/52222>>. Acesso em 08 mar. 2022.

CORRÊA, J. S.; Novas formas de trabalho e acumulação de capital. **Universidade Federal de Santa Maria**. Santa Maria, 2018. Disponível em <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/14149>>. Acesso em 08 mar. 2022.

FILHO, O. A. V.; ARAÚJO, B. M. V.; MORAIS: Crise do estado social, os novos arranjos de trabalho e os seus impactos na saúde dos trabalhadores. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. v. 13, n. 23, p 18-41, 2020. Disponível em <<https://abdconst.com.br/revista24/Artigo%201%20-%20Oton%20de%20Albuquerque%20Vasconcelos%20FilhoJ%20Bruno%20Manoel%20Viana%20de%20Araujo%20e%20Moacir%20Barbosa%20Moraes.pdf>>. Acesso em 01 jun. 2022.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. F.; Uberização do trabalho e acumulação capitalista. FGV Ebape. **Cadernos EBAPE**. v. 17. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 19 abr. 2022.

GAMBATA, M.; Trabalho informal bate recorde e deve continuar a crescer. **Jornal Valor Econômico**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/10/trabalho-informal-bate-recorde-e-deve-continuar-a-crescer.ghtml>>. Acesso em 01 jun. 2022.

JULIANI, R. P.; SCOPINHO, R. A.; Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 23, n. 1. São Paulo, 2020. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v23n1/a06v23n1.pdf>>. Acesso em 03 jun. 2022.

MATA, L. F.; A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. **JUS – Direito e Justiça**. São Paulo, 2021. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>>. Acesso em 01 jun. 2022.

MEDINA, P. F: Carreiras de profissionais que atuam em coworking: entre os novos arranjos e os velhos hábitos de trabalho. **Universidade Federal de Santa Catarina**. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/168250/34050%201.pdf?sequence=1>>. Acesso em 01 jun. 2022.

RAMALHO, F. R. X.; RIGO, A. S.; GRANGEIRO, R. D. R.; Gig economy e on-demand economy: flexibilização das relações de trabalho na economia do compartilhamento. **Revista Interface**. v. 17, n. 1, p. 1-20, 2020. Disponível em <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1084>>. Acesso em 05 mai. 2022.