



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A.C. SIMÕES
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL**

Gabriely Passos dos Santos

**RELAÇÕES DE TRABALHO NO SERVIÇO SOCIAL: determinações sócio-históricas
da profissão na contemporaneidade**

**Maceió- AL
2024**

Gabriely Passos dos Santos

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SERVIÇO SOCIAL: determinações sócio-históricas
da profissão na contemporaneidade

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Serviço Social
da Universidade Federal de Alagoas,
campus A.C. Simões, como requisito para
obtenção do grau de bacharel em Serviço
Social.

Prof. Dr. Japson Gonçalves Santos Silva.

Maceió- AL
2024

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S237r Santos, Gabriely Passos dos.
Relações de trabalho no serviço social : determinações sócio-históricas da profissão na contemporaneidade / Gabriely Passos dos Santos. – 2024.
68 f. : il.

Orientador: Japson Gonçalves Santos Silva.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social: bacharelado) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Serviço Social. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 64-68.

1. Trabalho. 2. Relações de trabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Serviço social. I. Título.

CDU: 364.442.2:331

Dedico este trabalho à minha mãe Roberta que é um exemplo de força; ao meu pai Jackson que é um exemplo de humildade; à minha irmã Graciely que é um exemplo de determinação; e a minha avó Creusa que é um exemplo de amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus que me ajudou todos os dias da minha graduação me presenteando com força e coragem para atingir os meus objetivos. Sua graça e misericórdia são imensuráveis!

Agradeço aos meus pais, Roberta e Jackson, por todo apoio e incentivo ao longo dos anos.

Agradeço à minha irmã Graciely por sempre acreditar em mim.

Agradeço aos meus familiares (avós, tios e primos) que torceram por mim em todos os momentos.

Agradeço às minhas amigas de graduação, durante o processo de graduação, vocês desempenharam um papel fundamental. Compartilhamos muitos anos juntos, vivendo experiências intensas.

Quero expressar minha gratidão ao meu orientador, o Prof^o. Dr^o. Japson Gonçalves Santos Silva, por me guiar durante a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso. Agradeço pela dedicação e tempo investidos para me auxiliar nesta importante etapa da vida acadêmica.

Agradeço à Faculdade de Serviço Social, técnicos/as e corpo docente, especialmente ao meu orientador e à Prof^a Dr^a Milena Santos que contribuiu muitíssimo para minha formação acadêmica.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma fizeram parte dessa jornada acadêmica!

“Não se amoldem ao padrão deste mundo, mas transformem-se!”

Romanos 12:1

“O momento que vivemos é pleno de desafios. Mais do que nunca é preciso ter coragem, é preciso ter esperanças e enfrentar o presente. É preciso resistir e sonhar!”

Marilda V. Yamamoto.

RESUMO

O processo de reconfiguração do trabalho compõe o conjunto de transformações estruturais e conjunturais que acontecem no âmbito produtivo e das relações de trabalho, no contexto de crise estrutural do capital, que reestruturam os sistemas de proteção social e as políticas sociais, impactando, conseqüentemente, no trabalho profissional dos(das) assistentes sociais. Dessa forma, caracteriza os(as) profissionais com novos significados, ou como diz Raichelis (2018) é configurada uma “nova morfologia do trabalho no Serviço Social”. A partir desse pressuposto, percebe-se a necessidade de analisar o contexto das relações de trabalho no Serviço Social e de modificação na forma e no conteúdo do trabalho profissional. A conjectura é de que o trabalho no Serviço Social não se autonomiza das determinações estruturais e conjunturais. Dessa forma, essa pesquisa tem como objeto principal as relações de trabalho no Serviço Social, visto que o objetivo geral consiste em compreender os impactos das novas expressões do trabalho para a categoria profissional. Como método desta investigação, foi utilizado a análise bibliográfica e documental, já que percebe-se algumas exigências impostas pelo objeto de estudo, visando compreender como as diversas modalidades de contratação flexível são aplicadas aos(às) assistentes sociais. Isso nos permitiu uma leitura profunda, na qual foi possível discernir as ideias, conceitos e categorias que formam a base para uma compreensão do real. Assim, observou-se que essas novas manifestações do trabalho atingem todos os segmentos da sociedade, ou seja, é uma realidade que se aplica tanto aos setores mais qualificados do mercado de trabalho quanto às áreas que desempenham atividades de forma geral. É importante salientar a relevância científica deste estudo para o campo das Ciências Sociais e Humanas, em especial para a profissão de Serviço Social, devido à importância do tema. Por meio desse estudo, foi possível ter um primeiro entendimento dos desafios e oportunidades que confrontam o trabalho profissional dos(das) assistentes sociais. Por fim, é preciso destacar que o tema ainda necessita de mais investigações científicas, pois esta foi apenas uma introdução ao debate.

Palavras-chaves: Trabalho; Relações de Trabalho; Precarização do Trabalho; Serviço Social.

ABSTRACT

The process of reconfiguring work is part of a set of structural and conjunctural transformations taking place in the productive sphere and in labor relations, in the context of capital's structural crisis, which restructure social protection systems and social policies, consequently impacting on the professional work of social workers. Thus, characterizing professionals with new meanings, or as Raichelis (2018) puts it, configuring a “new morphology of work in Social Work”. Based on this assumption, there is a need to analyze the context of work relations in Social Work and the changes in the form and content of professional work. The conjecture is that work in Social Work is not autonomous from structural and conjunctural determinations. Thus, the main object of this research is work relations in Social Work, given that the general objective is to understand the impact of the new expressions of work on the professional category. As part of the research method, bibliographic and documentary analysis was used, since we can see some of the demands imposed by the object of study, with the aim of understanding how the various forms of flexible contracting are applied to social workers. This allowed us to carry out an in-depth reading, in which it was possible to discern the ideas, concepts and categories that form the basis for an understanding of reality. Thus, it was observed that these new manifestations of work affect all segments of society, i.e. it is a reality that applies both to the most qualified sectors of the labor market and to the areas that perform activities in general. It is important to highlight the scientific relevance of this study for the field of Social Sciences and Humanities, especially for the Social Work profession, due to the importance of the topic. Through this study, it was possible to gain an initial understanding of the challenges and opportunities facing the professional work of social workers. Finally, it should be emphasized that the topic still needs further scientific research, as this was just an introduction to the debate.

Keywords: Work; Labor Relations; Precarization of Work; Social Work.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Rendimento médio de trabalhador.....	25
Gráfico 2- Taxa de desocupação.....	26
Gráfico 3- Produções de relação de trabalho no CBAS e ENPESS.....	35
Gráfico 4- Produções sobre relações de trabalho nas principais revistas de Serviço Social....	36
Gráfico 5- Mapeamento dos artigos por temas associados.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAT-** Comunicação de Acidentes de Trabalho
- CBAS-** Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais
- CFESS-** Conselho Federal de Serviço Social
- CLT-** Consolidação das Leis Trabalhistas
- CNPJ-** Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
- COVID-19-** Coronavírus Disease 2019
- CUT-** Central Única dos Trabalhadores
- DIEESE-** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- ENPESS-** Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social
- FGTS-** Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
- IBGE-** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- OIT-** Organização Internacional do Trabalho
- ONGS-** Organizações Não Governamentais
- INSS-** Instituto Nacional do Seguro Social
- OS-** Organizações Sociais
- OSCIP-** Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
- PIBIC-** Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
- PJS-** Pessoas Jurídicas
- PLR-** Participação nos Lucros e Resultados
- RAIS-** Relação Anual de Informações Sociais
- TICS-** Tecnologias de Informação e Comunicação
- TST-** Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 CONTRARREFORMA TRABALHISTA E MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.1. Crise estrutural e seus precedentes, reestruturação produtiva e precarização do trabalho.....	15
2.2. Contrarreforma trabalhista e os influxos nas relações de trabalho no Brasil.....	20
2.3. Terceirização, seus desdobramentos e mercado de trabalho.....	27
3 RELAÇÕES DE TRABALHO E SERVIÇO SOCIAL.....	34
3.1. O debate sobre as relações de trabalho no Serviço Social.....	34
3.2. Terceirização no Serviço Social.....	39
3.3. Teletrabalho no Serviço Social.....	44
3.4. Pejotização no Serviço Social.....	49
3.5. Inflexões nas relações de trabalho no Serviço Social e precarização do trabalho.....	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

A produção do conhecimento no Serviço Social tem convergido com a hipótese de que há no Serviço Social um processo de reconfiguração das relações de trabalho do(da) assistente social, que tem impactado nas condições éticas e técnicas do trabalho profissional, como estuda Raquel Raichelis (2018). Essa reconfiguração faz parte de um movimento mais amplo, influenciado pelos processos sócio-históricos resultantes da crise estrutural do capital. Os impactos no mercado de trabalho brasileiro, conforme a publicação de 2022 da Agência de Notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), podem ser expressados pelos dados da pesquisa de 2020 do IBGE, os quais revelam que cerca de 4,3 milhões dos profissionais eram terceirizados, correspondendo a 25% dos trabalhadores formais. O setor de serviços é o mais terceirizado no país, representando uma parcela de 70% deste mercado.

Esse processo é influenciado pela reestruturação do mundo do trabalho, sobretudo com a flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais. Exemplo do retratado é a terceirização e as diversas formas de gestão da força de trabalho, implantadas não apenas no setor produtivo¹, mas também no setor de serviços², no qual os(as) assistentes sociais prestam serviços sociais.

A partir desse pressuposto, existe a reconfiguração das políticas sociais, das relações de trabalho e da modificação na forma e no conteúdo do trabalho profissional. A terceirização é a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista. A partir da reforma trabalhista, regulamentada pela lei nº. 13.467/2017 e da aprovação da lei nº. 13.429/2017 que dispõe sobre o trabalho temporário e regulamenta a terceirização das atividades meio³ e das atividades fim⁴ no Brasil, tem-se uma diversificação dos vínculos e das relações de trabalho, inclusive no funcionalismo público.

As diferentes formas de terceirização têm se disseminado rapidamente nas relações de trabalho de assistentes sociais, dentre elas: “as cooperativas de trabalhadores/as, o trabalho

¹ “Os setores produtivos da economia de um país, Estado ou região se caracteriza pelas atividades econômicas nele desenvolvidas. São definidos didaticamente falando em três setores: setor primário, setor secundário e setor terciário” (Dourado, 2016).

² “Alguns autores defendem que as atividades do setor de serviços seriam aquelas que não se enquadram nem no setor da indústria, nem da agricultura [...] o setor de serviços é composto de subsetores, a saber: serviços prestados às famílias; serviços de informação e comunicação; serviços profissionais, administrativos e complementares; transportes, serviços auxiliares e correio; e outros serviços” (Rosa, 2020, p. 1).

³ “As atividades-meio são, de forma geral, as atividades que não estão diretamente ligadas ao objetivo da empresa. É algo que foge do ramo a ser explorado no contrato social do seu negócio” (Grupo plena, 2021).

⁴ “Atividades-fim são aquelas que conversam diretamente com o objetivo do negócio. As atividades-fim são como a identidade da empresa, tarefas que justificam a existência do seu negócio” (Grupo plena, 2021).

temporário, as empresas de prestação de serviços internos ou externos, e principalmente os chamados PJs (personalidades jurídicas)” (Raichelis, 2020, p. 25). Na esfera estatal, a terceirização aparece nas modalidades de concessão, permissão, parcerias, cooperativas, Organizações Não Governamentais (ONGs), Organizações Sociais (OS), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), Fundação Privada de interesse público, entre outros.

Diante dessa problemática, essa monografia, cuja metodologia prioriza uma pesquisa bibliográfica e documental, tem como propósito explorar a temática das relações de trabalho, focalizando em apresentar as contradições entre a forma convencional (trabalho regular), com as suas transformações (contratos atípicos) e especialmente em identificar a esfera da terceirização do trabalho, agravada após a reforma trabalhista no Brasil em 2017. Vale ressaltar que essa pesquisa se trata de uma continuidade do que foi estudado no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) no ciclo 2022/2023, de modo que foi observada a contribuição e perspectiva de diversos autores sobre as velhas e novas modalidades de terceirização do trabalho profissional. Inicialmente, investigou-se a totalidade da temática, em suas categorias teóricas. Alicerçada nessas atividades (estudo bibliográfico e documental, coleta de dados documentais e sistematização de dados) foi possível pesquisar e demarcar sobre as relações de trabalho no Brasil: formas, características e processualidade histórica.

De maneira contínua, na monografia foi analisada de que maneira essa reconfiguração do trabalho é abordada no debate teórico da categoria, com o propósito de identificar as lacunas e possibilidades investigativas. Para isso, o estudo foi dividido em três seções. Na segunda seção, trataremos da contrarreforma trabalhista de 2017 e seus influxos nas relações de trabalho no Brasil, tais como a acentuação da terceirização e seus desdobramentos no mercado de trabalho. Abordaremos essas temáticas, considerando o contexto da crise estrutural do capital, a reestruturação produtiva e a precarização do trabalho. Na terceira seção, trataremos das novas relações de trabalho no Serviço Social, considerando algumas modalidades específicas: terceirização, teletrabalho e pejotização.

Por fim, levanta-se algumas considerações sobre como essas novas relações de trabalho têm impactado o Serviço Social pela via da precarização do trabalho profissional. Entretanto, não é nossa pretensão analisar o trabalho profissional e as novas requisições impostas aos(as) assistentes sociais nessa conjuntura.

2 CONTRARREFORMA TRABALHISTA E MERCADO DE TRABALHO

A reconfiguração do trabalho faz parte das mudanças estruturais e conjunturais no ambiente de trabalho e nas relações trabalhistas, em meio à crise do capital. Como resultado, os sistemas de proteção social e as políticas sociais são reformulados, afetando diretamente a atuação dos(as) assistentes sociais. Dessa forma, esse processo influencia a reorganização do trabalho, especialmente com a flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

2.1. Crise estrutural e seus precedentes, reestruturação produtiva e precarização do trabalho

A crise de 1929 representou para a burguesia um limite para a regulação natural das relações do mercado, de modo que essa crise cíclica foi caracterizada primordialmente pela superprodução e subconsumo. A chamada Grande Depressão causou impactos mundiais no mercado, reduzindo-o drasticamente e deixando um rastro de desemprego em massa e de crise na legitimidade política do capitalismo. Durante esse período, existiu uma lenta multiplicação das políticas sociais, todavia, como forma de superação a essa crise foi desenvolvido o Estado de bem-estar social⁵ que associado ao pacto fordista⁶ possibilitou responder à crise de 1929.

Segundo Marx (2013), o capitalismo é regido pela “Lei Geral da Acumulação Capitalista” que em linhas gerais consiste na produção generalizada da riqueza na mesma proporção da socialização da miséria para a classe trabalhadora. Diante disso, infere-se que:

A lei da produção capitalista [...] resulta simplesmente nisto: a relação entre capital, acumulação e taxa salarial não é nada mais que a relação entre o trabalho não pago, transformado em capital [...] relação entre os trabalhos não pago e pago da mesma classe trabalhadora (Marx, 2013, p. 210).

Dessa forma, de maneira sistemática Marx define que a Lei Geral da Acumulação Capitalista consiste na produção do trabalhador que é dividido entre salário e lucro, de modo

⁵ “Os regimes de bem-estar social na Europa Ocidental, incluindo países como Suécia, Dinamarca e Alemanha, são caracterizados por sistemas extensivos de proteção social e políticas redistributivas que garantem um alto nível de segurança econômica e igualdade social” (Esping- Andersen, 1990). Vale ainda destacar que Gurgel e Justen (2021), entre outros autores, afirmam que não houve um Estado de bem-estar social no Brasil, considerando as características das políticas sociais nacionais e o contexto sócio-histórico brasileiro.

⁶ “Henry Ford [...] passou a aplicar os métodos do taylorismo em suas fábricas de automóveis para atender a uma potencial produção em massa” (Santos, 2023, p. 111). Ainda segundo a autora, o pacto fordista surgiu com o objetivo de sistematizar a produção em massa. Abordaremos melhor a seguir.

que o lucro advém de todo o trabalho que não é pago ao trabalhador (mais-valia), garantindo a exploração do mesmo. É expressão da luta de classes, de um lado a acumulação da riqueza absorvida pela ganância da classe dominante e do outro o crescimento da exploração e da miséria da classe trabalhadora. Essa é a base material da existência da “questão social”⁷, sendo necessária para a permanência do próprio capitalismo.

A “questão social”, como argumenta Netto (2006), advém da contradição entre capital e trabalho e consiste no conjunto das expressões dos problemas sociais, econômicos, políticos e ideológicos. Além disso, vale ressaltar que a “questão social” não se limita ao retratado, pois sua gênese está situada com o surgimento do capitalismo, de modo que produz na mesma proporção abundância e pauperismo, justamente dentro dessa perspectiva de contradição. De um lado, uma classe dominante com acumulação de riqueza; e do outro, a classe trabalhadora explorada e marcada pela miséria e pauperismo. Ademais, embora a “questão social” tenha surgido com o capitalismo, ela só tem intervenção estatal direta na sua fase monopolista, já que houve a generalização dos problemas sociais.

Segundo Behring e Boschetti (2009), após a crise de 1929, o Estado identifica a necessidade de se tornar interventor ativo, pois houve a difusão da ideia que deixando o mercado livre haveria maiores possibilidades de crises econômicas. A partir desse panorama, investe-se no Estado de bem-estar social/ *Welfare State*, o qual foi implementado pelos países considerados desenvolvidos por causa da crise do liberalismo⁸, associada à Crise de 1929.

O Estado de bem-estar social é resultado da associação da ideia de Keynes de intervenção estatal e pleno emprego ao pacto fordista⁹, o qual tinha o objetivo de gerar produção e consumo em massa. Nesse sentido, foi ampliada a ideia de aumento de produtividade através do controle do tempo na produção, acarretando a generalização das políticas sociais em resposta à crise de 1929, com o objetivo de otimizar o trabalho e garantir maior produtividade, isso porque acaba por atender às necessidades do capital.

O principal ideal do Estado de bem-estar social está situado na intervenção estatal com o objetivo de reativar a produção, por conseguinte, superar a crise de 1929. Desse modo, o Estado deveria intervir na economia sempre que fosse necessário, na intenção de evitar a

⁷ É importante ressaltar que o termo “questão social” está sendo destacado entre aspas, seguindo a prática de alguns estudiosos em Serviço Social, como José Paulo Netto, Carlos Montaña, Josiane Soares Santos, entre outros. Isso reflete uma certa cautela na utilização da expressão, considerando suas origens tradicionais e conservadoras, no sentido de culpabilização do indivíduo por sua condição, distanciando-se da ideia de que é um problema estrutural do capitalismo.

⁸ “O liberalismo é uma ideologia que veio a se tornar política econômica em boa parte dos países capitalistas do século XIX [...] além disso, há a ideia de que o mercado deve se autorregular, ou seja, a intervenção do Estado não é vista com bons olhos, pois seria uma barreira à livre iniciativa” (Leibão, 2015, p. 260).

⁹ O keynesianismo foi a base política e o fordismo a base material (econômica) do Estado de bem-estar social.

retração econômica e garantir o pleno emprego (ideia de Keynes). Associado a esse panorama, é importante destacar a influência da gerência científica da produção capitalista, na qual inicialmente ficou conhecida como Taylorismo, de modo que o objetivo em sua essência seria melhorar a produtividade alicerçada em um conceito amplo de controle.

Segundo Santos (2023), toda atividade realizada pelo trabalhador sob interferência da gerência científica, independente da complexidade, é regida sob um ritmo de trabalho, já que possui o objetivo de aumentar a produção e a extração da mais-valia em menos tempo, acentuando a precarização do trabalho. Partindo desse pressuposto, com o surgimento do fordismo todo esse efeito degradante para a classe trabalhadora foi intensificado:

Gounet (1999) pontua cinco transformações principais no processo produtivo, nas quais o fordismo se apoiou: 1) produção em massa, com racionalização extrema das operações efetuadas pelos operários, combatendo desperdícios, principalmente de tempo e, conseqüentemente, reduzindo os custos da produção; 2) o parcelamento de tarefas, a divisão do trabalho, em que o operário se limitava à operação de um número limitado de gestos simples, repetindo diversas vezes durante sua jornada de trabalho, desqualificando, assim, o trabalhador; 3) a criação de uma linha de montagem que liga as diferentes atividades, além de fixar um ritmo de trabalho controlado pela empresa; 4) a realização do controle direto do processo de produção (verticalização da produção), com a padronização das peças utilizadas e fabricação destas; e 5) a automatização das fábricas (Santos, 2023, p. 112).

O método fordista se difundiu em diversos campos da produção capitalista associada à política keynesiana como forma de superar a crise de 1929. As principais medidas desse período, segundo Behring e Boschetti (2009), consistiram na introdução e ampliação de serviços sociais em que se incluem a seguridade social, o serviço nacional de saúde, os serviços de educação, habitação, emprego e assistência aos idosos, às pessoas com deficiência e às crianças. Dessa forma, as principais políticas no chamado *Welfare State* estão situadas nos pilares: educação, seguros e saúde; como forma de garantir o necessário ao trabalhador para que ele se tornasse mais eficiente e produtivo.

Desde a gênese do sistema capitalista o seu princípio fundante não se altera, visto que são encontradas diversas maneiras e artimanhas de explorar o trabalhador, mesmo que de modo disfarçado, como ocorre com as novas modalidades de trabalho expressa pela acumulação flexível¹⁰. É necessário destacar desde o princípio que essas novas expressões do trabalho não ocorreram de um dia para o outro, mas sim foi uma construção sócio-histórica, de modo a ser utilizada com mais veemência após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), já que era um contexto marcado pela estagnação da economia e desestruturação do trabalho.

¹⁰ Apresentaremos mais esclarecimentos sobre essas novas modalidades de trabalho posteriormente.

Embora existisse a crença de que essas novas formas de trabalho fossem uma saída para o crescente problema do desemprego, observou-se realmente uma série de fatores que penalizavam e penalizam os direitos trabalhistas. Dessa forma, aumentou a exploração da força de trabalho e diminuiu drasticamente os benefícios do trabalhador. Inclusive, esse processo também foi acentuado em meados dos anos de 1970, o qual foi marcado pela crise estrutural, reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho. Logo, a emergência da crise estrutural marcou o fim dos “30 anos gloriosos/ dourados”¹¹, em que houve ascensão econômica durante o Estado de bem-estar social.

Nesse sentido, a crise estrutural do capital nos anos 1970 foi resultado de um impasse na economia mundial, de modo que se mostrou duradoura e sistêmica. À medida que a crise foi se agravando, o sistema buscou formas de superá-la, de modo a intensificar cada vez mais a flexibilização do trabalho, advinda da reestruturação produtiva. Mészáros atribui quatro aspectos principais à crise estrutural: “[...] seu caráter universal; o alcance global; sua escala de tempo é extensa, contínua e permanente; e seu modo de desdobramento pode ser chamado de rastejante, aspectos que se diferenciam das crises cíclicas” (Mészáros apud Santos, 2019, p. 285).

Ou seja, a crise estrutural é caracterizada como universal, pois não se restringe a uma esfera particular da produção, uma vez que acaba se alastrando por todas as esferas da atividade capitalista; global, pois não atinge um conjunto limitado de países e sim abrange todos; extensa, pois se diferencia das crises anteriores que eram limitadas e cíclicas; e rastejante, pois não é caracterizada por colapsos e sim determinada dia após dia.

Buscou-se estratégias para combater os efeitos dessa crise, sempre com ideal de colocar o lucro (reprodução do capital) acima das necessidades sociais de fato. Este processo foi marcado por uma refuncionalização do Estado Capitalista:

a) por uma revolução tecnológica e organizacional de produção, chamada de reestruturação produtiva; b) pelo processo de financeirização do capital; c) e pelo ajuste de caráter neoliberal, dando uma nova tônica às políticas econômicas e industriais dos Estados nacionais e desenvolvendo um novo padrão da relação Estado/sociedade civil (Santos, 2019, p. 286).

Como resposta à crise estrutural, a reestruturação produtiva também acentuou o argumento da necessidade de flexibilização do trabalho. Essa reestruturação produtiva advém de reformulações no modelo de produção, de modo que é caracterizada pelo regime toyotista

¹¹ “[...] auge de crescimento econômico que marcaram os anos de 1940 aos finais da década de 1960, os quais ficaram conhecidos como ‘as três décadas gloriosas’ ou os ‘anos dourados’ do capitalismo” (Santos, 2023, p. 110).

marcado pela revolução tecnológica, produção de acordo com a demanda, redução ao máximo dos desperdícios, por conseguinte, a flexibilização da contratação da força de trabalho. Ou seja, a ideia de flexibilização no ambiente de trabalho teve início com a implementação da reestruturação produtiva. Anteriormente, sob o modelo fordista, o predomínio era uma rigidez no trabalho, tanto em termos de horários e movimentação, quanto em relação aos tipos de contratação e direitos trabalhistas. A flexibilização foi introduzida com o Toyotismo, trazendo consigo novas formas de contratação e uma maior mescla entre o trabalho manual e intelectual, especialmente na abordagem polivalente. Paralelamente, resultou na abolição de diversas leis trabalhistas oriundas do período do Estado de bem-estar social.

Dessa forma, como uma das principais características do Toyotismo é a produção de acordo com a demanda, foi crescente o estímulo de empregos temporários, já que quando não há necessidade de alta produção ocorre demissões em massa. Logo, a partir de 1970 houve o agravamento não só de contratos precários de trabalho, mas também do desemprego, de modo que essas problemáticas estão associadas aos desdobramentos da crise estrutural, da reestruturação produtiva que ocasionou a flexibilização do trabalho, e também associada ao neoliberalismo.

Behring e Boschetti (2009) argumentam que o neoliberalismo está diretamente articulado à forma de atuação econômica e política do Estado nessa fase do capitalismo, que implica um novo padrão para relação do Estado com a sociedade civil, os desdobramentos disso são: retração dos gastos estatais na área social (políticas sociais); crítica ao keynesianismo e ao Estado de bem-estar social; defesa do livre comércio, com a mínima intervenção do Estado; privatizações de empresas estatais; redução dos gastos do Estado (também resultado da flexibilização do trabalho); incentivo à competitividade de mercado; a financeirização do capital, que nada mais é do que a acumulação de riqueza pelo sistema bancário e/ou creditício; entre outros.

Esse contexto foi marcado sobretudo, segundo Santos (2023), pelo aumento do desemprego; destruição de postos de trabalho não qualificados; redução dos salários, devido ao aumento da oferta de força de trabalho; e redução de gastos com políticas sociais. Nesse sentido:

A flexibilização é uma agenda imposta pela lógica das transformações no capitalismo, sendo, portanto, uma agenda que vem do coração dinâmico do sistema capitalista. Ou melhor, é um ponto da agenda contemporânea do capitalismo que perpassa praticamente todos os países inseridos, apesar das muitas especificidades nacionais. É uma agenda que afeta as bases da sociabilidade da sociedade contemporânea, redefinindo o papel do Estado e o perfil da classe trabalhadora, com

importantes impactos nas instituições, especialmente no sindicalismo (Krein, 2007, p. 11).

Assim, concorda-se que o neoliberalismo e seus desdobramentos, como a flexibilização do trabalho advinda da reestruturação produtiva, consolidaram-se como estratégia de dominação da classe dominante e de seus aliados para responder à crise estrutural vivida desde 1970, de modo que a financeirização do capital também se constituiu como um pilar para mudanças significativas ao capitalismo nesse processo. A financeirização refere-se ao crescente papel dos mercados financeiros, instituições financeiras e motivos financeiros na operação de economias, tanto em nível nacional quanto global. Segundo Gerald Epstein (2005), financeirização é: “o aumento do papel das motivações financeiras, mercados financeiros, atores financeiros e instituições financeiras na operação de economias domésticas e internacionais”.

Dessa forma, a financeirização do capital, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva são conceitos interligados que caracterizam a transformação da economia global desde a década de 1970, já que as políticas neoliberais promoveram a liberalização financeira, permitindo a expansão da financeirização, enquanto a reestruturação produtiva foi facilitada por essas mesmas políticas, resultando em uma transformação significativa nas estruturas de produção e no papel das instituições financeiras, acentuando a exploração do trabalhador.

Logo, resultou para o trabalhador a precarização do seu trabalho, a qual é agravada por diversos fatores nos dias atuais. Exemplo do retratado são as reformas trabalhistas e administrativas, nesse caso podemos citar a contrarreforma trabalhista no Brasil de 2017. Essa condição do trabalhador é observada nas diversas modalidades das relações de trabalho flexíveis que atingem muitas profissões, inclusive o Serviço Social.¹²

2.2. Contrarreforma trabalhista e os influxos nas relações de trabalho no Brasil

As relações de trabalho flexíveis no Brasil podem ser traduzidas como formas atípicas de contratação¹³, sua execução é alicerçada em diversos argumentos, como maior ampliação do poder e liberdade do trabalhador. Todavia, é essencial alcançar o entendimento das novas formas de trabalho, por conseguinte, observar os diversos prejuízos advindos da mesma. Para

¹² Abordaremos as inflexões desse contexto no Serviço Social mais à frente.

¹³ “Os contratos de trabalho ‘atípicos’, como intermitentes, com tempo determinado e tempo parcial representaram 17,2% do total de empregos formais criados no país no ano passado e já somam 5,386 milhões de um total de assalariados de 43,928 milhões no país” (Doca, 2024).

adquirir essa compreensão se faz necessário considerar quais as formas de flexibilização do trabalho, são elas:

[...] terceirização, subcontratação, pessoa jurídica (PJ), cooperativa, sócio, parceria, consórcio de empregadores, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato de experiência, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, motoboy, caminhoneiro autônomo, integrado, trabalhador avulso, trabalho em domicílio, teletrabalho, consultoria, feçonismo e Free lance (Krein, 2005, p. 107).

Nessas formas de contratações atípicas não há garantias de todos os direitos trabalhistas e previdenciários, porque, segundo Varsapollo (2006) se distanciam das três características fundamentais do trabalho padrão, são elas:

[...] (1) o horário previsto é o tempo integral; (2) a assunção para os trabalhadores empregados e o início da atividade autônoma para os trabalhadores independentes têm tempos e lugares determinados; (3) há grande diversidade de posição e papel entre quem trabalha como empregado e quem é independente (Varsapollo, 2006, p. 49).

Ou seja, o trabalho padrão se refere ao trabalho de carteira assinada, de modo que ele garante estabilidade ao contrário do contrato atípico. Paradigma do retratado é que os principais benefícios são: aposentadoria com o recolhimento correto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), auxílio-doença, entre outros.

Em contrapartida, existem diversas limitações dos trabalhadores por contrato atípico, um dos retrocessos é que o trabalhador não tem direito ao seguro-desemprego. Portanto, há uma crescente desproteção trabalhista o que gera o emprego cada vez mais precário, de modo a garantir mais lucro à empresa, já que com esses contratos é possível romper facilmente com o vínculo empregatício e há a redução dos custos para o empregador, pois não se responsabilizam por todos os direitos. Ou seja, o objetivo das relações de trabalho flexíveis no Brasil não é dar uma maior autonomia e liberdade ao trabalhador como é difundido e sim retirar a responsabilidade do empregador de garantia de direitos ao empregado, principalmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas e previdenciários.

Diante disso, outra constatação realizada é que existem fatores os quais aceleram essas formas de contratação atípicas, exemplo do retratado são as reformas administrativas e trabalhistas.¹⁴ No momento que o conjunto de objetivos do Estado é remodelado ocasiona a

¹⁴ Segundo Krein (2020) a primeira grande reforma da previdência ocorreu em 1998, durante o governo FHC, com a Emenda Constitucional 20, que introduziu mudanças nas regras de aposentadoria. A mais recente reforma, aprovada em 2019 no governo Bolsonaro, alterou a idade mínima para aposentadoria e implementou novas regras de transição.

adoção de novas técnicas, de modo que é possível observar como o papel do Estado se torna gerencialista, visto que introduz a lógica produtivista, com maior “eficiência”, baseada na exploração do trabalhador. A partir do exposto é possível sintetizar que:

A ‘nova precariedade salarial’ constituiu novas dimensões da precarização do trabalho, como, por exemplo, o que denominamos ‘precarização do homem-que-trabalha’, que se manifesta pelo aumento dos casos de adoecimento laboral nos locais de trabalho reestruturados (Alves, 2013, p. 4).

Ou seja, a ideia dessas novas formas de trabalho traduzidas pela terceirização e seus desdobramentos não é gerar empregos e sim reproduzir a lógica do capital, ademais, evidenciar as expressões da “questão social”, de modo que há o acúmulo de riqueza e supremacia da classe dominante em detrimento da exploração do trabalhador, diminuindo a remuneração salarial e aumentando a jornada de trabalho. Logo, é possível sintetizar que os influxos nas relações de trabalho no Brasil não são apenas um mecanismo de rebaixamento salarial, mas também marcam o desenvolver do capitalismo e seus desdobramentos, com o conflito antagônico entre capital e trabalho.

Diante do exposto as reformas trabalhistas seguem a lógica que favorece o capital, de modo que pode ser amplamente analisado através dos seguintes dados, considerando o contexto anterior à reforma trabalhista de 2017 no Brasil:

Examinando-se os vínculos de emprego apresentados na Rais, pode-se destacar que: (1) no período 2002-2014, o forte crescimento do emprego assalariado formal (contrato de trabalho típico), que passou de 21,7 milhões para 39,1 milhões de vínculos (80% de variação), significa que a elevada geração de empregos formais foi realizada tendo por base a legislação anterior à reforma trabalhista, ou seja, aquele quadro legal esteve associado a um desempenho mais positivo no mercado de trabalho (Krein et al., 2018, p. 44).

Diante disso, instigou-se a concepção de que essas novas formas de contratação seria uma maneira mais eficaz de garantir uma maior produtividade e benefícios ao empregador, inclusive um dos fatores que impulsionam as novas expressões do trabalho é justamente essa lógica gerencialista, a qual se baseia em metas, resultados esperados, redução de custos, entre outros; de modo que toda essa ideia alcançou o serviço público, como está expresso no seguinte trecho: “Em termos relativos, as formas atípicas que mais cresceram no período 2002-2016 foram as modalidades de contrato por tempo determinado (79%) e contratos especiais no setor público, 646%, saltando de 45 mil para 335 mil contratos” (Krein et al., 2018, p. 45).

Dessa forma, a reestruturação produtiva vem se expandindo de maneira a afetar diversos âmbitos da sociedade, inclusive o setor público. Os dados apresentados acima reforçam como as novas expressões do trabalho se alastram de maneira rápida. Com a reforma trabalhista de 2017 no Brasil esse contexto é acentuado.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/ 2017) apresentou novas normas que atualizaram e reformularam a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principalmente no que diz respeito à regulamentação, plano de carreira, jornadas de trabalho, entre outros. A partir dessas novas diretrizes, ocasionou-se a flexibilização das relações entre empregadores e empregados, já que se tornou possível a regulação de acordos individuais e coletivos entre patrão e subordinado, sem necessariamente estar em consonância com a CLT. Dessa forma, gerando a diminuição da proteção do trabalhador (tornando categorias profissionais vulneráveis) e o aumento de empregos informais no Brasil.

Segundo a Agência do Senado, as principais mudanças da reforma trabalhista de 2017, foram:

Os acordos coletivos passaram a prevalecer sobre a legislação. Com isso, o que for acertado entre empregado e empregador não é vetado pela lei [...] a jornada de trabalho, antes limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode ser agora pactuada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, respeitadas as 220 horas mensais [...] as férias, de 30 dias corridos por ano, agora podem ser parceladas em até três vezes (Agência Senado, 2019).

Por conseguinte, é possível inferir que existe: uma redução na proteção concedida aos trabalhadores, uma crescente precarização e um aumento do contingente de profissionais informais, decorrentes da flexibilização das normas geradas por essa reforma. Por isso, na perspectiva da luta da classe trabalhadora, pode-se afirmar que se trata de uma contrarreforma¹⁵ trabalhista, já que foi contrário ao favorecimento dos trabalhadores.

A contrarreforma trabalhista imprimiu um significativo capítulo de retrocesso dos direitos sociais (e estes já eram limitados), constituídos ao longo do contexto histórico brasileiro, ao argumento de que os problemas socioeconômicos estão relacionados ao suposto “excesso” de normas de proteção aos trabalhadores (Passos; Lupatini; 2020, p. 139).

Ou seja, alicerçada na ideia que essa reforma geraria mais empregos, ela previa, de maneira escancarada, a flexibilização do mercado de trabalho, por intermédio da “simplificação” das relações entre trabalhadores e empregadores. Ademais, houve a desproteção do trabalhador em detrimento da ampliação do lucro do empregador.

¹⁵ Termo utilizado por Elaine Rossetti Behring.

A partir desses desdobramentos, é possível salientar que essa contrarreforma se estruturou em quatro diretrizes centrais:

[...] a supremacia das negociações entre empregados e empregadores sobre as normas trabalhistas; a expansão das atividades terceirizadas (terceirização das atividades de meio e fim); a amplitude dos contratos de trabalho e jornadas de trabalhos ajustáveis; e limites ao acesso e atuação da Justiça do Trabalho (Passos; Lupatini apud Martins; Feres; Beluzzi, 2020, p. 137).

Dessa forma, as relações contratuais adquiriram esses quatro pilares e partindo desse pressuposto, Ghiraldelli (2019) expõe que o empregado se torna executor *just in time*¹⁶, consolidando os interesses capitalistas, centrados na Lei Geral da Acumulação Capitalista. Por isso, é possível reafirmar que essa contrarreforma foi contrária aos interesses do trabalhador em comparação às variadas vantagens apresentadas ao empregador. Ou seja, “desnudou-se o trabalhador dos seus direitos fundamentais e consolidou-se os interesses imediatos da classe capitalista, o que representa um capítulo decisivo de reversão ao que minimamente foi construído de regulamentação e direitos trabalhistas no país” (Passos; Lupatini, 2020, p. 137).

Vale destacar ainda que a “Lei 13.429/2017 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando o uso indiscriminado da terceirização, para qualquer atividade, inclusive para a atividade principal (atividade-fim), seja no âmbito público ou privado” (Ghiraldelli, 2019, p. 400). Dessa forma, a expansão da atividade terceirizada permitiu a flexibilização dos contratos e a eliminação progressiva dos encargos do empregador, por isso, tornando-se totalmente conveniente para os interesses dos empresários. Como resultado, ocasiona-se a precarização das relações de trabalho.

Embora a contrarreforma trabalhista de 2017 tenha sido impulsionada sob o argumento de que aumentaria o fluxo dos empregos, o que acarretaria o combate ao trabalho informal, não foi o que de fato se concretizou:

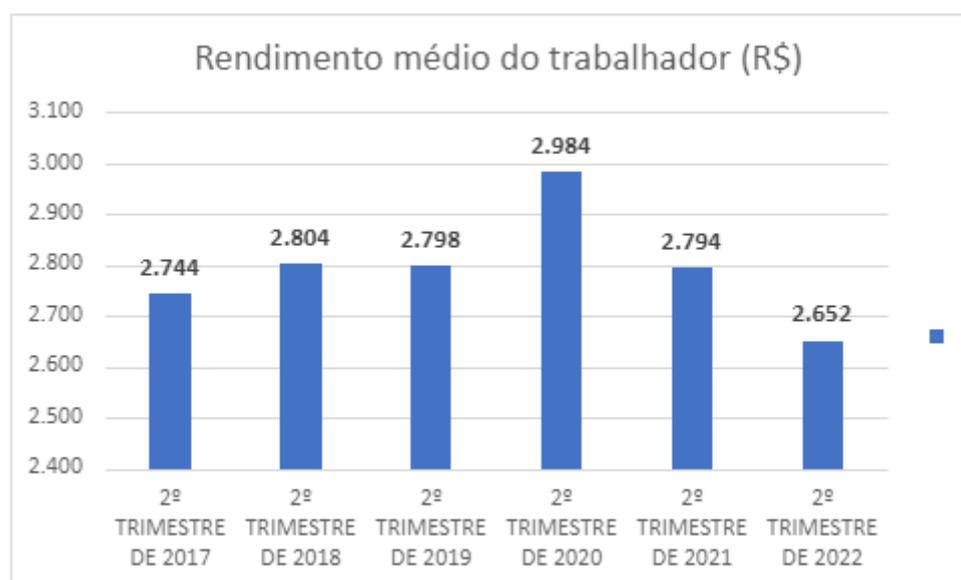
No tocante aos trabalhadores ocupados no Brasil, a precarização das relações de trabalho pode ser facilmente percebida pela evolução dos trabalhadores sem carteira e por conta própria (trabalho informal). O número de trabalhadores sem carteira, entre 2016 e 2018, aumentou 9,3% (aumento de mais de 1 milhão de trabalhadores) e por conta própria, neste mesmo período, cresceu 8,4% (em torno de 1,7 milhão de trabalhadores ingressaram neste tipo de ocupação) (Passos; Lupatini, 2020, p. 139).

¹⁶ “O *Just in Time*, ou ‘no momento certo’, é uma filosofia de manufatura, onde a empresa busca produzir a quantidade exata para atender a demanda, comprando matéria prima no momento correto e entregando o produto no prazo estipulado” (Leão, 2023, p. 1).

O trabalho informal traz consigo diversos impactos negativos para os trabalhadores e para a proteção social, porém Krein e Proni (2010) destacam dois essenciais. Em primeiro lugar, os trabalhadores que estão nessa situação ficam sem acesso à proteção social, o que resulta na redução de seus direitos sociais, como a perda do direito ao seguro-desemprego e benefícios previdenciários (como auxílio-acidente, auxílio-doença e aposentadoria). Em segundo lugar, há o enfraquecimento do financiamento das políticas sociais, como a seguridade social, devido à falta de arrecadação de impostos, o que impede a expansão do sistema de seguridade (Krein; Proni, 2010, p. 25-26). Assim, a partir das afirmações dos autores, fica claro que as mudanças na legislação trabalhista brasileira em 2017 trouxeram consequências extremamente desagradáveis para a classe trabalhadora, o que resulta em insegurança jurídica, precarização das relações de trabalho e desproteção: social, trabalhista e previdenciária.

As consequências da contrarreforma de 2017, a longo prazo, ficam evidentes nos dados disponibilizados pelo IBGE. Um trabalhador brasileiro recebia em média R\$ 2.744 (valores corrigidos pela inflação), todavia, após cinco anos, no 2º trimestre de 2022 a taxa média salarial é de R\$ 2.652, como é possível visualizar no gráfico a seguir:

Gráfico 1



Fonte: Pnad/IBGE. Reprodução Dieese.

Ainda segundo os dados do IBGE, a taxa de desemprego oscila, todavia, é necessário compreender que a classificação de emprego não se refere apenas ao trabalho padrão, mas sim

alguma ocupação prevista, inclusive o trabalho informal. Por isso, não é possível afirmar que esses dados são totalmente benéficos e positivos para o trabalhador.

Gráfico 2



Fonte: Pnad/IBGE. Reprodução Dieese.

A partir desses dados, é possível sintetizar que a contrarreforma trabalhista de 2017 reduziu os direitos dos trabalhadores, aumentou o lucro dos empregadores, por conseguinte, gerou desemprego, concentração de renda e informalidade, de modo que segundo o IBGE, até 2022, cerca de 39% dos trabalhadores brasileiros eram informais, esses formam um contingente maior do que o de trabalhadores do setor privado com carteira assinada – 36,3 milhões, segundo dados oficiais. Ou seja, há em alguns momentos a melhora quantitativa de empregos (como foi no segundo trimestre de 2021), porém isso não implica a melhora qualitativa dessa taxa de ocupação, de modo que há uma grande preocupação com os baixos salários (gráfico 1).

Vale destacar que por intermédio dos dados expressos é possível compreender como as condições dos trabalhadores são apresentadas na realidade, de modo que além de números, os gráficos representam como os salários e suas ocupações interferem diretamente na qualidade de vida do indivíduo. A submissão do trabalhador à estrutura laboral do capitalista acarreta na perda de sua autonomia, meios de produção, planejamento e controle sobre seu trabalho. Isso decorre, como Marx (2013) explicou, do próprio modo de produção capitalista, já que o

trabalhador é reduzido à condição de mercadoria e sua pobreza aumenta proporcionalmente à magnitude de sua produção. De acordo com o autor, o trabalhador se empobrece cada vez mais à medida que gera riqueza, conforme sua produção se expande em alcance e poder.

Na contemporaneidade, fazendo o recorte após a contrarreforma trabalhista de 2017, a precarização crescente do trabalhador foi intensificada; além disso, houve como já mencionado, a reestruturação das empresas, incluindo privatizações e as novas modalidades de trabalho, o que resultou em demissões em massa e deterioração da saúde dos trabalhadores. Esse processo conduz a uma segregação, separação e exclusão progressivas, à medida que o desemprego é crescente, aumenta a pobreza e prejudica a qualidade de vida da classe trabalhadora em benefício dos detentores de poder. Nesse panorama se desenvolve a reconfiguração do trabalho com a terceirização e seus desdobramentos.

Nesse cenário, a terceirização, que era exceção (concentrada em serviços de limpeza, segurança, transporte, manutenção), torna-se a regra, passando a ser o mecanismo vital de reprodução e acumulação capitalista em detrimento da dilapidação dos direitos sociais e do trabalho (Ghiraldelli, 2019, p. 401).

Portanto, a terceirização continua progressiva e abrangendo diversas categorias profissionais, já que: “A terceirização não é a afirmação do arcaico nas relações de trabalho no Brasil, mas a combinação dialética entre o moderno e o arcaico que caracterizou o desenvolvimento capitalista no país” (Ghiraldelli, 2019, p. 405). Ou seja, a terceirização é uma manifestação dessa dinâmica, onde novas formas de organização do trabalho são introduzidas para aumentar a eficiência e reduzir os custos, ao mesmo tempo em que persistem aspectos tradicionais ou arcaicos, como relações de trabalho desreguladas, baixos salários e condições precárias de trabalho.

2.3. Terceirização, seus desdobramentos e mercado de trabalho

A terceirização, em síntese, consiste em uma espécie de acordo estabelecido entre empresas para a execução de tarefas específicas no processo de produção da empresa contratante. Ou seja, há a contratação de uma empresa (que vai prestar o serviço e disponibilizar os trabalhadores para a execução dele) por outra empresa que vai receber o serviço.

A terceirização é a contratação de empresa para a realização de serviços específicos dentro do processo produtivo da empresa contratante. De forma simplificada a empresa contratada será a intermediadora do serviço e as relações trabalhistas serão entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não com a contratante. O conceito de terceirização prevê que a empresa contratada deve realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato. Assim, cada empresa é responsável pela contratação e remuneração de seus funcionários, e pelo cumprimento de suas obrigações trabalhistas e previdenciárias com seus respectivos empregados (Portal da indústria, 2021).

A terceirização trouxe uma nova dinâmica para as relações trabalhistas, impactando os direitos, aumentando os acidentes e doenças, por conseguinte, deteriorando as condições laborais. Além disso, teve um grande impacto negativo na organização sindical, na cooperação e solidariedade entre os trabalhadores e na identidade de classe, já que segue a lógica produtivista do capital. A terceirização e seus desdobramentos precisam existir para atender às demandas da empresa principal e garantir o lucro dos empresários. Contudo, para adquirir esse lucro se faz necessário que as empresas terceirizadas gerem empregos cada vez mais precários, com jornadas mais longas e com o ritmo exaustivo, resultando na redução do total de postos de trabalho disponíveis, o que contraditoriamente ao proposto, gera mais desemprego.

A mesma também, tende a aumentar o desemprego e a desvalorização do trabalho, visto que, a legalidade da terceirização da atividade fim, autoriza os donos de empresas a demitir seus funcionários, e nada impede de 'recontratá-los' em posições agora de terceirizado, através das prestadoras de serviços e possivelmente ganhando menos. Dessa maneira, entende-se que a pessoa que se qualificou para determinada função antes, poderá regredir profissionalmente devido a terceirização (Lopes; Neto, 2022, p. 391).

Na prática da terceirização, o colaborador se torna uma peça facilmente substituível, podendo ser transferido para outra empresa ou dispensado a qualquer momento. Não há laços afetivos, apenas a preocupação em maximizar a produção, visando aumentar os lucros. Estudos realizados pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apontam que os terceirizados chegam a trabalhar até três horas a mais por semana, porém recebem entre 25% e 30% menos do que os funcionários contratados diretamente. Além disso, a pesquisa evidencia que os terceirizados estão mais suscetíveis a acidentes de trabalho. Com o sistema de terceirização, não há perspectiva de crescimento profissional, apenas a busca incessante pelo lucro. O empregado terceirizado é simplesmente um numeral que precisa atingir metas estabelecidas. A partir do exposto, é interessante destacar que a terceirização atinge tanto o setor público, quanto o privado; tanto o setor produtivo, quanto o setor de serviços.

Krein estabelece quatro fatores que explicam as razões que são decorrentes da terceirização no setor público, são elas:

1) é uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal, já que os gastos com terceirização não são computados como despesa com pessoal; 2) há uma concepção de que a eficácia e a eficiência seriam alcançadas com métodos de gestão privada, o que não se confirmou, dada a natureza particular do setor público; 3) os administradores têm maior liberdade de ‘manusear’ a força de trabalho terceirizada em prol das suas finalidades políticas e administrativas; e 4) dada a inexistência de investimentos, a terceirização pode, para alguns, ser um mecanismo de financiamento das campanhas eleitorais (Krein, 2005, p. 190).

Entendido a exposição dessas razões novamente se conclui que a ideia de benefícios ao trabalhador é totalmente equivocada, já que é observado a preponderância de vantagens à classe dominante, sempre na ideia do lucro e da reprodução capitalista. Distanciando-se do ideal propagado: “A crença de que a redução do custo da rescisão do contrato e a fragilização das regras de rompimento do vínculo de emprego seriam fatores de solução do crescente problema do desemprego” (Krein, 2005, p. 108). Ou seja, também existia a ideia de que o contrato flexível embora penalize os direitos previdenciários e trabalhistas seria uma solução para o desemprego, já que o empregador teria menos despesas com o empregado e por consequência, haveria a possibilidade de aumentar os postos de trabalho. Contudo, não é esse processo que ocorre de fato, observa-se um desemprego crescente e um emprego super explorado, sem nenhuma garantia de direitos.

Segundo Krein (2005), desde a década de 1990 até os dias atuais houve o aumento do desemprego em detrimento do também aumento da criação de microempresas. Embora a afirmativa pareça ideal, isso não significa que a economia esteja melhorando, mas que o trabalhador cedeu a essa reestruturação produtiva para sobreviver na sociedade, exemplo do constatado são as variadas formas de terceirização. Sabe-se que a terceirização corresponde ao processo no qual uma empresa contrata a outra para realizar determinado serviço, em vez de contratar os funcionários individualmente. Dessa forma, a empresa que contrata não tem vínculo formal diretamente com a empresa contratada. Logo, acaba por reduzir os custos de trabalho, aumentando seu lucro em detrimento da exploração da força de trabalho e a diminuição dos benefícios, de modo a tornar o trabalho ainda mais precário e mal remunerado.

Segundo Krein (2005) as relações de trabalho flexíveis no Brasil são definidas em cinco grupos: “Um primeiro grupo congrega as destinadas à substituição eventual ou provisória de trabalho e a trabalhos sazonais, que são: o contrato de safra, o temporário via

agência de emprego e o por obra certa” (Krein, 2005, p. 114), ou seja, é o trabalho denominado como temporário que vai variar de acordo com a demanda, de modo que existem períodos do ano que para suprir a alta demanda de produção se faz necessário a contratação de novos funcionários, voltada a estagnação todos são demitidos novamente. Já o segundo grupo corresponde: “(...) as que foram introduzidas nos anos recentes no bojo de uma concepção de ‘estimular’ a contratação por meio de uma redução do custo e da ampliação das facilidades para despedir, entre as quais se destacam: o contrato temporário, o do primeiro emprego e o parcial” (Krein, 2005, p. 114). Dessa forma, as empresas investem nesses contratos atípicos para ter a possibilidade não só de romper facilmente o vínculo de emprego (a terceirização serve como exemplo), mas também para reduzir os custos e direitos dos trabalhadores sob o argumento de que apenas dessa forma seria possível sobreviver ao mercado competitivo.

O terceiro grupo se refere aos: “(...) contratos atípicos visando a facilitar a inserção de grupos com maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, que, no nosso caso, foram destinados aos jovens, por meio do ‘contrato aprendiz’ e o do ‘primeiro emprego’, e aos portadores de deficiência física¹⁷” (Krein, 2005, p. 115). Os outros grupos são caracterizados como: “Um quarto tipo é o destinado a prevenir possíveis passivos trabalhistas no futuro, tais como o trabalho voluntário. Por último, têm-se o grupo dos servidores públicos não efetivos, demissíveis e os contratados por tempo determinado nas três esferas de governo” (Krein, 2005, p. 115). Apesar dessa divisão, todos esses grupos têm em comum a desestabilidade empregatícia, desenvolvida: na obrigatoriedade do tempo indeterminado, no regime constante de prestação de serviços, na oferta da disponibilidade temporal, entre outros.

A partir do entendimento dos grupos compostos nessas relações de trabalho flexível, vale salientar de maneira minuciosa quais são as limitações dos trabalhadores por contrato atípico, ou seja, quais são seus prejuízos:

Em primeiro lugar, o instituto da estabilidade é incompatível com a predeterminação do prazo contratual, segundo orientação prevalecente da jurisprudência trabalhista. Aos trabalhadores contratados sob essas modalidades não são estendidas, então, as estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical (Krein, 2005, p. 114).

¹⁷ De acordo com o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios não se utiliza mais o termo portadores de deficiência: “O termo Pessoa com Deficiência foi definido pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, sendo aprovado em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU. Foi ratificado no Brasil, com equivalência de emenda constitucional, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009”.

Ou seja, os contratos atípicos não garantem direitos essenciais ao indivíduo para manutenção e equilíbrio das relações sociais, de modo a penalizar o desenvolvimento e garantias dos trabalhadores, como se pode observar:

Em segundo lugar, como os contratos a termo sofrem extinção quando do advento do termo final pré-ajustado, não é devido o aviso prévio e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS. Em terceiro, o trabalhador não tem direito ao seguro-desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa (Krein, 2005, p. 115).

Dessa forma, é marcado por mais recessões e limitações de direitos, de modo que esse trabalhador é visto e identificado como inferior no mercado de trabalho devido à alta precariedade dessas relações. Vale ainda destacar:

Em quarto, os temporários, em grande parte dos acordos coletivos, não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente à PLR. Em quinto, o direito ao gozo das férias fica limitado e complicado. Em sexto, na maioria dos contratos a termo o trabalhador tem dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação (Krein, 2005, p. 115).

Ou seja, os prejuízos dessas contratações flexíveis não param de crescer. Embora seja possível identificar diversos infortúnios, os trabalhadores não têm outra opção senão ceder a esse sistema de exploração, visto que existe um exército industrial de reserva¹⁸ à espera de um emprego e também aceitaria o mínimo, acarretando um ciclo de retrocessos nos direitos trabalhistas.

Vale ainda destacar que existem variadas modalidades e nomenclaturas das novas expressões do trabalho resultadas dos desdobramentos da terceirização, por conseguinte das relações de trabalho flexíveis, como já citadas anteriormente. Elas são traduzidas em contratações atípicas, relações de emprego disfarçadas, relações de emprego triangular, contratação como pessoa jurídica (exemplo de relação de emprego disfarçada), entre outras. Antes de compreender os mecanismos de cada uma delas é necessário salientar: “A questão é que as transformações recentes no mercado de trabalho estão obscurecendo as características clássicas usadas para identificar a inserção do trabalhador no processo de produção de bens e serviços” (Krein, 2005, p. 159). Isto é, essas novas formas de contratações estão sendo

¹⁸ “[...] população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional” (Marx apud Fortes, 2018, p. 257).

naturalizadas e normalizadas, enquanto o trabalho clássico vem perdendo o seu espaço no mercado, já que é tido como exceção.

Diante dessa perspectiva, a relação de emprego disfarçada encoberta ou simulada corresponde, em síntese, à relação de emprego clássica sem abranger os direitos previstos pela CLT, como está exposto no trecho a seguir:

Ela ocorre quando estão presentes as características do trabalho assalariado, mas a contratação da prestação do serviço é feita sem contemplar os direitos trabalhistas e previdenciários vinculados a ele. Ou seja, está contida uma relação de subordinação do trabalho, mas a forma de contratação não é dada por um contrato de trabalho regular, ou seja, trata-se de uma simulação (Krein, 2005, p. 158).

Assim, o empregado cumpre todas as atividades previstas no trabalho formal, como: execução da tarefa, periodicidade, subordinação ao empregador, recebimento de salário, carga-horária a ser cumprida; todavia, os direitos trabalhistas e previdenciários não são contemplados como previsto, de modo a garantir toda precarização ao trabalhador já retratada. Por isso, a mesma é denominada como disfarçada, encoberta ou simulada.

Outro exemplo da flexibilização é a relação de emprego triangular, a mesma corresponde a uma extensão da terceirização a qual corresponde:

Na definição da OIT, significa que o empregado de uma empresa (provedora) desempenha seu trabalho para uma terceira parte (empresa usuária) para quem o seu empregador oferece trabalho e outros serviços. Uma ampla variedade de contratos é utilizada para formalizar a oferta desses serviços (Krein, 2005, p. 159).

Logo, o trabalhador é cada vez mais negligenciado. Todas as formas de terceirização e seus desdobramentos apresentados afetam diretamente a reestruturação do mercado de trabalho. De acordo com o Portal da Indústria (2023), a interação entre empresas e indivíduos em busca de oportunidades de trabalho forma o cenário do mercado de trabalho. Este engloba tanto as vagas oferecidas pelo setor público quanto privado, independentemente da área de atuação. Além disso, pode ser dividido em duas categorias: o trabalho formal, que se caracteriza por contratos entre empregador e empregado, com registro formal e garantias legais trabalhistas; e o trabalho informal, que não possui registro nem benefícios previstos pela CLT.

As contratações flexíveis, como: a terceirização e seus desdobramentos apresentados, seguem a lógica de desproteção trabalhista. Diante disso, é importante ressaltar que essas mudanças no mundo do trabalho são resultantes de uma construção sócio-histórica, de modo

que na base dessas mudanças estão a financeirização do capital, a reestruturação produtiva e a reorientação das funções estatais, sob as diretrizes neoliberais, como exposto inicialmente.

A conexão entre esses processos vem provocando alterações significativas no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, contribuindo com o aprofundamento de expressões da ‘questão social’ como o desemprego, a precarização do trabalho, o crescimento da superpopulação relativa¹⁹ que, de certa forma, ajudam a explicar a expansão, em determinados períodos, do trabalho informal (Silva, 2017, p. 60).

Portanto, é possível inferir que as relações flexibilizadas de trabalho têm se alastrado de maneira constante, de modo a possuir diversas modalidades da terceirização e seus desdobramentos, porém todas elas com características em comum, afetando diretamente não só mercado de trabalho, mas também o trabalhador, com a: precariedade do trabalho; insegurança; perda de direitos trabalhistas e previdenciários; elevada polarização; desigualdade social; entre outros. Dessa forma, é de extrema importância entender como essas relações de trabalho e suas consequências se manifestam na categoria profissional do Serviço Social.

¹⁹ “A categoria Superpopulação Relativa, elaborada por Karl Marx, faz referência ao conjunto da população trabalhadora que, à medida em que avança o modo de produção capitalista, é alijada do sistema produtivo, em decorrência do incremento da composição orgânica do capital” (Duarte; Lima, 2023, p. 1).

3 RELAÇÕES DE TRABALHO E SERVIÇO SOCIAL

Para compreender qual a influência específica das novas configurações do trabalho no Serviço Social se faz necessário partir do entendimento das formas de contratação flexíveis no Brasil, de modo a alcançar a compreensão da nova morfologia do trabalho (Antunes, 2006). Essas novas expressões do trabalho não alcançam apenas profissões particulares, mas sim abrangem a maioria delas, de modo que se faz necessário desenvolver um estudo particular de como a reconfiguração do trabalho afeta os(as) assistentes sociais. Ou seja, é imprescindível tanto adquirir um conhecimento universal sobre a temática, considerando todo o contexto, quanto um conhecimento particular, de quais são as implicações dessas novas relações de trabalho para a categoria profissional.

Põe-se, portanto, a necessidade de analisar as atuais circunstâncias sobre as quais é exercido o trabalho profissional dos(das) assistentes sociais, e de que forma estão submetidos(as) às tendências contemporâneas das novas relações de trabalho e da precarização do trabalho. Antes disso, apresentaremos um mapeamento da produção do conhecimento no Serviço Social acerca do tema em questão.

Esse mapeamento foi realizado através das publicações dos principais canais e eventos da categoria, sendo eles: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS- 2016, 2019 e 2022), Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS- 2018 e 2022); além disso, também foram considerados os artigos das principais revistas de Serviço Social, são elas: Serviço Social e Sociedade, Katálysis e Temporalis, todas no período de 2013 a 2023. Vale destacar que no mapeamento foram considerados os artigos que tinham títulos que remetesse à categoria “trabalho”, posteriormente, foram lidos os resumos e as palavras chaves desses artigos pré-selecionados para eleger os textos que de fato tinham como objeto central as novas relações de trabalho.

3.1. O debate sobre as relações de trabalho no Serviço Social

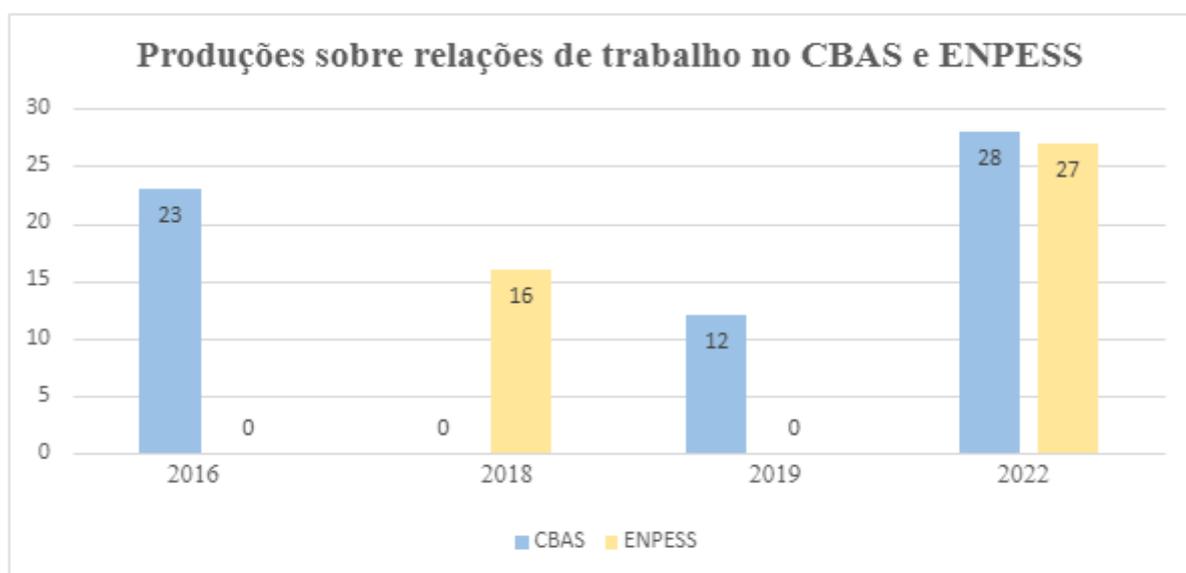
Durante a coleta de dados, percebeu-se que, embora a questão do "trabalho"²⁰ seja amplamente debatida no campo do Serviço Social por meio das visões de vários autores

²⁰ O trabalho, conforme analisado por Marx (2013), é fundamental para entender o funcionamento do capitalismo como um sistema econômico e social. Ele não apenas fornece o valor econômico das mercadorias, mas também molda as relações de classe, a dinâmica de acumulação de capital, as crises econômicas e as transformações sociais que caracterizam a sociedade capitalista.

(Marx, Lukács, Lessa, entre outros), as novas dinâmicas de trabalho não são abordadas com profundidade. Em outras palavras, as discussões se concentram na importância do trabalho, sua centralidade, as condições objetivas e subjetivas que o influenciam, assim como na precarização em geral. Isso significa que, de forma inseparável do capitalismo, o antagonismo de classes é o princípio fundamental, com a classe trabalhadora sendo explorada e a classe dominante atuando como exploradora. Além disso, a análise documental e bibliográfica indica uma escassez de debates sobre como os(as) assistentes sociais estão sendo afetados(as) por essas mudanças.

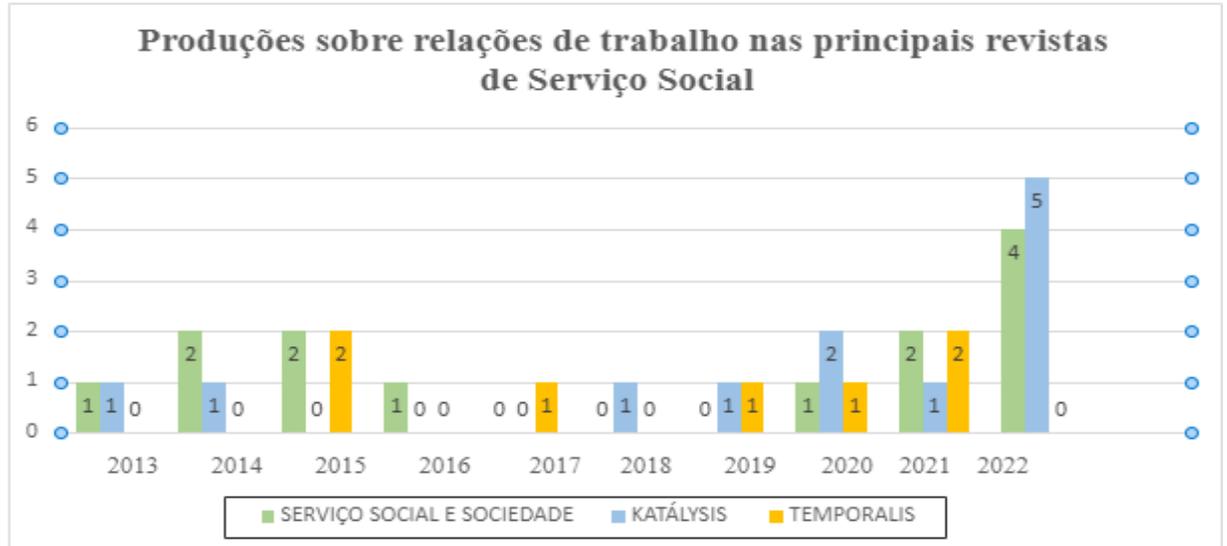
Como dito, existem diversos tipos de relações de trabalho, de modo que podem estar associadas ao regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, às subcontratações, às contratações temporárias, às contratações atípicas (como o teletrabalho e a pejetização), entre outros. Essas declarações derivam do enfoque da pesquisa, uma vez que foram encontrados artigos nos meios de comunicação do Serviço Social mencionados anteriormente, os quais oferecem panoramas sobre o assunto. Apesar disso, a maioria dos artigos apresenta um panorama geral da flexibilização do trabalho e não como ela se desenvolve na contemporaneidade em suas diversas vertentes. Nos gráficos a seguir, nota-se o quantitativo de artigos, sobre a temática das novas relações de trabalho, produzidos.

Gráfico 3



Elaboração própria (2023).

Gráfico 4



Elaboração própria (2023).

Observa-se que com o decorrer dos anos o quantitativo de produções se tornou crescente, já que essas novas expressões do trabalho ficaram mais presentes e recorrentes. Ou seja, na contemporaneidade essas contratações atípicas se desviam da relação de emprego formal e dos seus elementos: “(...) são necessários cinco elementos cumulativos: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade por parte do trabalhador, não eventualidade na prestação de trabalho, onerosidade e subordinação do trabalhador ao empregador” (Santos et al., 2021, p. 4). Dessa forma, através dos artigos analisados, percebe-se que a compreensão da categoria é que a precarização do trabalho está associada à flexibilização dele, mediante às novas modalidades já enfatizadas.

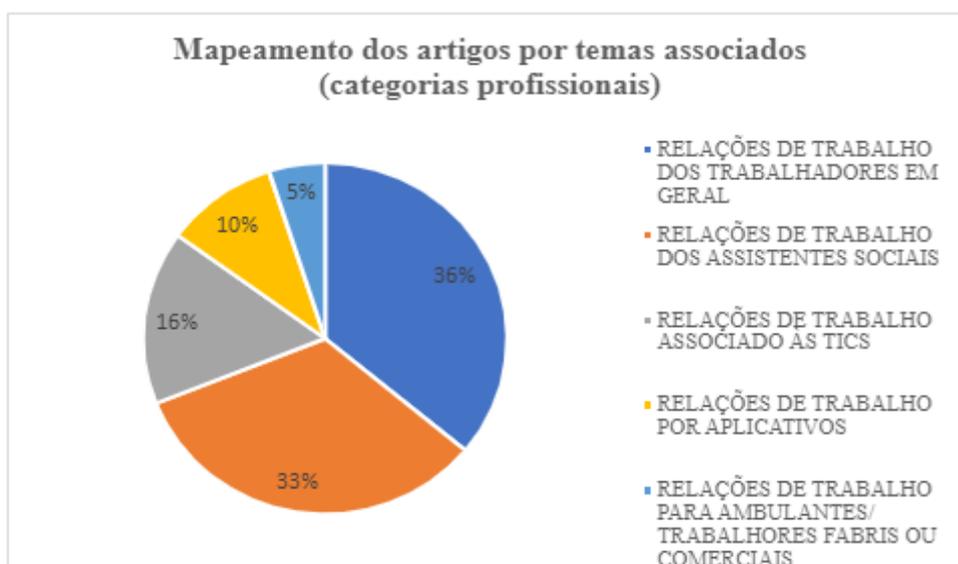
Assim, observa-se um aumento na falta de proteção trabalhista, resultando em empregos cada vez mais instáveis, visando assegurar os lucros das empresas. Por intermédio desses tipos de contratos, é facilitada a rescisão do vínculo empregatício e ocorre a diminuição dos custos para o empregador, que não precisa arcar com todos os direitos do trabalhador. Por se tratar de canais (eventos e revistas) do Serviço Social, a maioria dos 138 artigos revelam uma perspectiva específica, enfatizando o neoliberalismo e a sua influência na flexibilização do trabalho. Ademais, trazem o panorama mundial a partir da crise de 1929; posteriormente, como resposta, o Estado de Bem-estar Social; a crise dele (crise estrutural dos anos 70); o fim dos 30 anos gloriosos; o neoliberalismo; e a reestruturação produtiva que influenciou diretamente na flexibilização do trabalho. Ou seja, o mapeamento permitiu além

de uma análise quantitativa, uma análise qualitativa dos fundamentos dessas novas relações de trabalho.

Diante de todo esse panorama vale destacar a importância de todas as instituições (políticas, econômicas, sociais, entre outros) acompanharem a discussão sobre a temática, já que o trabalho não vai tomando novas configurações para profissões específicas e sim abrangendo a maioria delas. É imprescindível acompanhar essas novas formas de trabalho para compreender a desregulamentação das leis trabalhistas; a financeirização do capital; a flexibilidade; a precarização do trabalho; as diversas modalidades da terceirização; a redução dos salários; e a lógica gerencialista que desencadeia o aumento da desigualdade social, desemprego estrutural, aumento do exército industrial de reserva, entre outras, que em nada favorecem o trabalhador.

Dessa forma, é de extrema importância que a classe trabalhadora compreenda a diferença do trabalho padrão para o flexível, de modo que possam analisar sua situação no mercado de trabalho, inclusive os(as) assistentes sociais. A partir dessa constatação e do levantamento de dados já descritos foi possível inferir que a produção de conhecimento sobre essas novas relações de trabalho se referem às profissões diversas, como está expresso a seguir.

Gráfico 5



Elaboração própria (2023).

Do total de 138 artigos, 50 artigos tratam sobre a precarização em geral (não cita profissões específicas); 46 artigos expressam sobre as relações de trabalho dos(das)

assistentes sociais tanto de maneira geral quanto das novas modalidades de trabalho, como: terceirização, pejetização, subcontratações, contratações temporárias e teletrabalho, vale ainda destacar que são tratados de maneira supérflua e genérica, ou seja, aborda a existência, concorda que a categoria tem sido afetada, mas não detalha como está sendo esse desdobramento; 22 artigos sobre as relações de trabalho associado às Tecnologias de Informação e Comunicação (seja nas mais diversas categorias profissionais); 14 artigos que possuem como temática central as relações de trabalho por aplicativos; por fim, 6 artigos que tratam sobre as relações de trabalho para ambulantes/ trabalhadores fabris ou comerciais; as categorias expostas foram a que tiveram maior expressão dentro da totalidade.

Vale ainda destacar que dentre os artigos analisados, apenas 1 possui como tema central o processo de pejetização²¹ e não aborda diretamente a relação com o Serviço Social. Ademais, o estudo da contratação por Pessoa Jurídica possui pouca ênfase nos artigos analisados, na maioria deles não foi nem citada como um exemplo de contratação atípica. Embora, na realidade, essa modalidade de trabalho seja crescente em diversas profissões.

A partir da análise, constatou-se que essa discussão dentro da categoria tem sido realizada de maneira muito genérica, de modo que não há especificação de fato como essas novas modalidades de trabalho têm impactado o Serviço Social. É possível destacar que essa discussão não tem sido predominante, já que dentre os 138 artigos analisados, apenas 46 correspondem à categoria profissional (gráfico 5) e mesmo assim a temática não é abordada de maneira detalhada, ou seja, não é descrito como de fato ocorre os desdobramentos da atuação do(da) assistente social nessa perspectiva.

Dessa forma, as análises sobre a temática das novas relações de trabalho para os(as) assistentes sociais têm sido realizadas de maneira muito inicial sem determinar os detalhes de quais são as implicações para a categoria nesses novos tipos de contratação. Todavia, é estabelecida uma predominância de áreas de atuação do Serviço Social que mais sofrem influência com a reconfiguração do trabalho, são elas: a assistência social, a saúde e o sócio jurídico.

Vale ainda destacar que os(as) assistentes sociais fazem parte da classe trabalhadora e e como prevê o código de ética trabalham para tentar minimizar as expressões da “questão social” dessa classe, por isso, precisam debater essas relações de trabalho tanto para compreender como ela se manifesta na própria vida, quanto para captar como vai impactar nas

²¹ Abordaremos essa modalidade de trabalho ainda nesta seção, no tópico 3.3.

vidas dos usuários que são atendidos por essa categoria profissional. Ou seja, quais são as implicações éticas e técnicas não só para o profissional, mas para o atendimento dos usuários.

Afirmar que o Serviço Social é uma profissão inscrita na divisão social e técnica do trabalho como uma especialização do trabalho coletivo, e identificar o seu sujeito vivo como trabalhador assalariado, implica problematizar como se dá a relação de compra e venda dessa força de trabalho a empregadores diversos, como o Estado, as organizações privadas empresariais, não governamentais ou patronais. Trata-se de uma interpretação da profissão que pretende desvendar suas particularidades como parte do trabalho coletivo, uma vez que o trabalho não é a ação isolada de um indivíduo, mas é sempre atividade coletiva de caráter eminentemente social (Raichelis, 2011, p. 423).

Conforme Raichelis (2011), milhares de homens e mulheres sofrem com trabalhos precarizados, instáveis, temporários, terceirizados, subcontratados, informais, sem acesso aos direitos. Ou seja, o(a) assistente social que também faz parte da classe trabalhadora vivencia toda essa desproteção trabalhista, de tal modo que esse(essa) profissional é prejudicado(a) por diversas vertentes de precarização do trabalho.

A partir disso, os(as) assistentes sociais como parte da classe trabalhadora também são influenciados(as) por esses processos de trabalho e estão sujeitos(as) aos métodos de exploração e precarização do trabalho. Ou seja, os(as) assistentes sociais também sofrem com a desregulamentação das leis trabalhistas, as quais prejudicam as formas de contratação e as condições de trabalho, por conseguinte, tornam as remunerações variáveis e instáveis, ficando a classe trabalhadora à mercê de oportunidades temporárias e informais. No item seguinte iremos abordar como as características mencionadas da desregulamentação das leis trabalhistas se expressam na terceirização no Serviço Social.

3.2. Terceirização no Serviço Social

Destaca-se a princípio que não é possível determinar a origem de maneira exata em que esse processo de contratação flexível, a terceirização, ocorre, como está exposto a seguir:

O processo de Terceirização do trabalho visa a descentralização e transferência de gestões administrativas a outras empresas especializadas na execução de tais serviços, ou seja, passar a 'terceiros'. É difícil relatar sua origem, pois muitas bibliografias datam sua gênese em vários momentos da história (Pragana et al., 2022, p. 2).

O processo de terceirização do trabalho é uma construção sócio-histórica, influenciada pelo contexto social, econômico, político, ideológico, o qual se desenvolveu progressivamente ao longo do tempo.

Seu marco inicial e mais expressivo ocorreu nos Estados Unidos com o nome de outsourcing, no início da Segunda Guerra, mais precisamente por volta de 1940 com a produção de armas e veículos para o conflito bélico e que precisavam deslocar algumas funções a empresas prestadoras de serviços (Pragana et al., 2022, p. 2)

Segundo Pragana et al. (2022), atualmente, a terceirização vem se desenvolvendo em uma escala alarmante gerando debates, uma vez que se tornou um processo irreversível. Vale ainda destacar que: “O processo de terceirização surge a partir do momento em que a informalidade deixa de ser uma exceção e passa a ser regra e essa dinâmica do capitalismo flexível resulta ainda mais na precarização” (Pragana et al., 2022, p. 3). Ou seja, o que antes era considerado um desvio da lei, nos dias hodiernos essas contratações atípicas têm sido a regra, desviando-se da relação de emprego formal e dos seus elementos.

Conforme o pensamento das autoras, é salientado que: “No Brasil, a terceirização começa a se estruturar e se ampliar no final da década de 1960 e início dos anos 70. Iniciando no setor público e posteriormente, expandindo-se pelo setor privado” (Pragana et al., 2022, p. 4).

No que diz respeito às normativas que englobam a terceirização, primeiramente foi voltada somente para o setor público, necessariamente para a esfera estatal, com a Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70. A Lei n. 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário) foi a primeira normativa voltada exclusivamente para a terceirização, necessariamente, para a terceirização provisória (com curto período de duração) e desta vez alcançando o setor privado (Pragana et al., 2022, p. 4).

Diante disso, outra observação realizada é que existem fatores os quais aceleram essas formas de contratação atípicas, como as legislações e as reformas administrativas e trabalhistas, exemplo disso foi a contrarreforma trabalhista de 2017. Pragana et al. (2022) ainda afirma a necessidade da abertura de discussões sobre essas novas formas de contratação, dando maior ênfase na terceirização e suas vertentes, já que gera consequências, como: “o aumento do desemprego; a rotatividade dos trabalhadores e a cada nova contratação a baixa, mesmo que pequena no salário recebido; a rivalidade entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos por causa da diferença salarial e benefícios” (Pragana et.al, 2022, p. 5).

Logo, é possível sintetizar que a terceirização não é apenas um mecanismo de rebaixamento salarial, mas também marca o desenvolvimento do capitalismo e seus

desdobramentos, como o conflito antagônico entre capital e trabalho. Destaca-se ainda que: “A contratação de trabalhadores terceirizados tem o propósito de que a empresa contratante reduza os gastos que um trabalhador contratado teria” (Pragana et.al, 2022, p. 5). Ou seja, é o processo em que os empregadores não cumprem com o que é previsto na CLT. Dessa forma, precarizando cada vez mais o trabalho, através da diminuição dos custos, por conseguinte, aumento do lucro. As autoras ainda destacam que esse processo foi intensificado com a pandemia do COVID- 19²²:

As buscas por serviços terceirizados durante a pandemia do COVID-19 teve um aumento em 94% das empresas, um dos motivos para esse aumento seria ‘a facilidade em ter profissionais especialistas, sem ter que investir tempo em treinamento ou seleção de pessoas, além da não necessidade do vínculo empregatício’. Dados como esses apontam uma lógica do capital em estabelecer, por um período definido, trabalhadores/as em um contrato precário, sem qualquer viabilização de direitos reconhecidos pela CLT e tendo como consequência a ampliação das formas de opressão e alienação instituídas através da relação contratante/prestador de serviços (Grandchamp apud Pragana et al., 2022, p. 5).

Após essa perspectiva geral e esse recorte correspondente a pandemia de COVID-19, é importante compreender a relação desse processo de terceirização com a categoria profissional de Serviço Social. Segundo Pragana et al. (2022), por intermédio desse processo de terceirização, o(a) assistente social como parte da classe trabalhadora está cada vez mais desvalorizado(a) e subalternizado(a), de modo que existe uma dualidade: é necessário que a categoria promova discussões acerca dessas relações laborais não apenas com o intuito de compreender sua influência na vida pessoal, mas também para reconhecer como tais interações irão afetar os indivíduos atendidos. Em outras palavras, é relevante avaliar as implicações éticas e práticas não somente para os profissionais, mas também para o atendimento prestado aos usuários:

A atuação do profissional de Serviço social neste contexto tem o intuito de preservar a personalidade do trabalhador e, principalmente, lutar pela garantia de melhores condições de existência tendo em vista as condições de trabalho expostas pelo sistema capitalista e suas contradições (Pragana et al., 2022, p. 7).

A partir dessa perspectiva acaba por existir uma polarização profissional, já que através desse panorama se constitui um desafio para o(a) assistente social continuar sendo crítico(a) e não apenas reproduzir a lógica do capital. Somado a esse contexto de novas formas de contratação, existe ainda o que se entende por condições objetivas e subjetivas

²² “A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global” (Portal do Governo, 2024).

associada ao profissional, ou seja, segundo Pragana et al. (2022) o trabalho do(da) assistente social tem sido sucateado, de modo que há ausência dos aparelhos necessários (meios e instrumentos técnicos-operativos) para o fazer profissional e as péssimas condições salariais. Dessa forma: “Acarretando este profissional a procurar meios de trabalho em instituições privadas como parceria para lidar com a ‘questão social’, e como consequência destes empregos parciais há o risco do pluriemprego e da terceirização da profissão” (Pragana et al., 2022, p. 9). As autoras dão continuidade e afirmam que:

Diante desse cenário de terceirização, a principal relação com a atuação do assistente social é a precarização profissional e como as mudanças no mundo do trabalho são influenciadoras para a intervenção profissional; sendo o trabalhador um ser que se adapta às exigências do modo de produção capitalista pois é alienado com o discurso participativo no processo de autonomia da produção, ou seja, as consequências da flexibilização, precarização e terceirização estão diretamente ligada ao mercado e, principalmente, nas condições e relações de trabalho nos diversos campos sócios ocupacionais do assistente social (Pragana et al., 2022, p. 9)

Ou seja, os(as) assistentes sociais também sofrem com a desregulamentação das leis trabalhistas, as quais prejudicam as formas de contratação e as condições de trabalho, por conseguinte, tornam as remunerações variáveis e instáveis, ficando a classe trabalhadora à mercê de oportunidades temporárias e informais.

O aumento da jornada de trabalho, salários menores e mínimas condições de trabalho são as consequências do processo da industrialização capitalista nada mais do que redução de direitos o que resulta em problemas sobre o próprio trabalho quanto nas representações sindicais já que lutar pelos seus direitos vai de contra a manter o seu sustento, uma questão muito importante presente na classe trabalhadora, o paradigma de ir contra os processos de trabalho de uma empresa e permanecer sendo um trabalhador ou questionar e lutar por melhores condições trabalhistas porém acabam perdendo o emprego por lutar cidadania, ou seja, todo esse processo resulta na aumento da proletarização ainda mais da classe trabalhadora e também do aumento da concentração de renda nas mãos dos donos dos meios de produção (Pragana et al., 2022, p. 10).

Dessa forma, a ideia dessas novas formas de trabalho traduzidas pelas diversas modalidades de terceirização não é gerar empregos e sim reproduzir a lógica do capital e agravar as expressões da “questão social”, de modo que há o acúmulo de riqueza e supremacia da classe dominante em detrimento da exploração do trabalhador, diminuindo a remuneração salarial e aumentando a jornada de trabalho. Além disso, ocorre a expansão do contingente de reserva industrial e, como resultado, aumenta a competição entre os próprios trabalhadores.

Além disso, a terceirização dos serviços públicos se caracteriza como um retrocesso social que impacta o acesso aos direitos sociais e as condições de trabalho dos profissionais que realizam estes serviços, como é o caso dos(das) assistentes sociais. Quanto à natureza dos vínculos contratuais, embora o Serviço Social tenha sido regulamentado como uma profissão liberal no Brasil, os(as) assistentes sociais realizam suas atividades principalmente como empregados(as) de instituições públicas e privadas responsáveis pela implementação de políticas e serviços sociais (Raichelis, 2011).

De acordo com a pesquisa do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) publicada em 2022, que trata sobre o perfil profissional dos(das) assistentes sociais brasileiros(as), quase 60% dos(das) assistentes sociais estão empregados(as) no setor público (59,8%), sendo a esfera municipal a mais prevalente (43,59%), seguida pela estadual (11,01%) e federal (5,20%). A predominância de contratações no setor público municipal é uma tendência histórica na carreira dos(das) assistentes sociais, que se intensificou especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse período, os municípios brasileiros ampliaram suas competências após serem reconhecidos como entes federativos, o que resultou na descentralização de políticas sociais e serviços públicos antes centralizados em nível nacional e/ou estadual. Em vez de substituir profissionais e aprimorar a qualidade do serviço oferecido, essa situação crítica promove a expansão da privatização de serviços públicos e a contratação indiscriminada de trabalhadores temporários, terceirizados e comissionados.

Os contratos pela CLT se apresentam abaixo da média nacional (24,26%) nas Regiões Norte (11,25%), Nordeste (15,44%) e Centro Oeste (16,93%); na Região Sul as/os celetistas são 25,61%, próximos da média nacional; e a Região Sudeste apresenta um quadro de celetistas acima dos índices nacionais (34,25%), sendo que São Paulo é o estado com maior número de celetistas na totalidade nacional, com 45,24%. As regiões com menores índices de celetistas têm maiores índices de contratos temporários: Nordeste com 24,93%, com todos os estados da região apresentando índices acima da média nacional, e a região Norte com 19,79% [...] e quanto aos trabalhadores contratados via CLT, que na pesquisa comparecem com menos de 25%, já não encontram mais nessa legislação a proteção social historicamente conquistada, pela desidratação sofrida decorrente da contrarreforma trabalhista e da lei de terceirização, ambas de 2017 (CFESS, 2022, p. 106).

O perfil profissional dos(das) assistentes sociais reflete as principais tendências do mercado de trabalho, tais como os baixos salários e as condições precárias de emprego. No entanto, a pesquisa em questão do CFESS-2022 carece de dados suficientes para abordar esse tema de forma completa. Uma lacuna evidente é a escassez de informações sobre os diferentes tipos de contratação, mesmo que revele uma clara diminuição do trabalho formal

regulamentado pela CLT. As análises da pesquisa revelam uma diversificação nos vínculos contratuais, embora ainda prevaleçam os provenientes de concursos públicos para cargos no setor estatal. Essa mudança significativa dos vínculos contratuais indicam o crescimento de contratos temporários, os quais foram favorecidos pela nova lei da terceirização de atividades meio e atividades fim aprovada em 2017, assim como pelas contrarreformas trabalhista e previdenciária.

Ademais, as reformas trabalhistas, como já retratado, colaboram para a precarização do trabalho, exemplo disso é com a desregulamentação dos concursos públicos, afetando diretamente as relações contratuais dos(das) assistentes sociais. Dessa forma, muitos(as) assistentes sociais mesmo atuando em serviços públicos, em que o concurso deveria ser o único modo de inserção, encontram-se sob vínculos tipicamente temporários, sem os mesmos direitos que aqueles concursados, ainda que exercendo as mesmas funções e sob o mesmo teto de atuação profissional. Portanto, essa lógica acaba por acentuar o individualismo profissional.

Diante disso, os(as) assistentes sociais enfrentam inúmeros desafios, não só como parte da classe trabalhadora, mas também como profissional que lida diretamente com essa classe: “(...) tal situação, tem-se como desafio principal para classe trabalhadora se unir como classe (...) entender que além da perda aos direitos trabalhistas e previdenciários o trabalhador está adoecendo tanto de forma física quanto psicológica nesse processo de terceirização” (Pragana et al., 2022, p. 10). Portanto, infere-se que é necessário compreender as novas relações de trabalho que possuem influência do capital, inclusive ao(à) próprio(a) assistente social, gerando precarização e subempregos.

3.3. Teletrabalho no Serviço Social

Outra forma de trabalho flexível é o trabalho em domicílio e o teletrabalho: “(...) a partir da reconfiguração do capitalismo, o trabalho em domicílio passou a ser mais uma estratégia de gestão flexível da força de trabalho, em conjunto com a contratação atípica, a terceirização e outras formas de relação de emprego disfarçada” (Krein, 2005, p. 181). Dessa forma, existe uma espécie de produção de bens e serviços feita pelo empregado em seu domicílio em troca de um salário. Contudo, ainda assim é caracterizada como uma relação de subordinação, de modo que o trabalhador só tem independência para estabelecer seu horário, entretanto tem que dar conta de determinada produção: “A subordinação não ocorre pelo

controle do tempo físico do trabalho, mas pela sua produção, que geralmente é um fator de definição da remuneração” (Krein, 2005, p. 183).

Além disso, é possível destacar que há a ampla disseminação do teletrabalho, pode-se destacar três características básicas do mesmo, são elas:

1) a atividade realizada a distância (fora do perímetro onde seus resultados são esperados); 2) o não controle físico, por parte do definidor das atividades, sobre quem executa a tarefa, pois o controle é feito com base nos resultados; e 3) a tarefa é realizada no computador ou em outros equipamentos de informática e telecomunicações (Lavinias et al., 2000, p. 10).

Logo, o teletrabalho consiste na execução de atividades profissionais fora das instalações físicas da empresa ou entidade pública empregadora, utilizando Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) para intermediar a interação entre os colaboradores e a supervisão dos trabalhos, tanto para atribuir tarefas quanto para receber relatórios de progresso, possibilitando a condução das atividades laborais à distância. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (TST, 2020).

Ou seja, a primeira normativa ao que se refere ao trabalho não realizado na empresa foi sobre o trabalho em domicílio (*home office*), de modo que em 1943, no artigo 6º da CLT foi estabelecido que não há distinção legal-protetiva entre o trabalho realizado no domicílio daquele ocorrido na sede física do empregador. Assim, essa foi a jurisprudência que orientou as primeiras iniciativas de teletrabalho, após a incorporação das TICs. Todavia, em 2011, foi reiterado, através da lei 12.551, que o ritmo, a racionalização e o controle do trabalho são equivalentes aos realizados pessoalmente, com a finalidade de identificação da subordinação jurídica do trabalhador ao empregador e manutenção de uma hierarquia.

Ademais, como já mencionado, as reformas administrativas e trabalhistas acentuam essas novas modalidades de trabalho, de modo que não foi diferente com o teletrabalho. Segundo Barbosa (2022), a contrarreforma trabalhista de 2017 (lei 13.467) é a primeira normativa brasileira que aborda mais especificamente o teletrabalho, por meio da inserção dos artigos expressos entre os números 75-A e 75-E. A introdução da inovação tecnológica

ampliou o alcance do controle do trabalho através de mecanismos virtuais, ultrapassando as fronteiras físicas das empresas e organizações, reconfigurando a dinâmica de colaboração que une as diferentes tarefas no centro do trabalho em equipe, impactando, evidentemente, o campo do Serviço Social.

Faria (2022) argumenta que a automatização e a robotização, impulsionadas pelo uso das TICs, aumentam a exploração e a precariedade das relações de trabalho, inclusive no setor de serviços, que abrange as políticas de Assistência e Previdência Social, acarretando impactos na implementação e na acessibilidade de ambas. As TICs decorrentes do avanço tecnológico trouxeram mudanças significativas no acesso às políticas sociais de Assistência Social e Previdência Social. As consequências da automação dos processos de solicitação de benefícios vinculados às políticas são diversas e afetam principalmente os grupos mais desfavorecidos do país, os quais não estão familiarizados com o uso de dispositivos digitais.

Longe de nós desqualificar a importância desses sistemas informacionais para gestão e administração dos serviços, afinal há neles grande potencial para um melhor planejamento das ações. Entretanto, apesar de anunciar transparência, celeridade e otimização, o cenário que os conforma de reorientação organizacional na lógica do desfinanciamento demarca o imbróglio, já que, muitas vezes, estes aspectos positivos não predominam em relação a outros interesses ocultos e que apontam a contradição presente nessas novas tecnologias. Tal fato se observa na Assistência Social por meio do Cadastro Único, que vem produzindo coleta de dados de seus usuários com vistas à vigilância e ao monitoramento dos mais pobres; na saúde, pelo sistema e-SUS, que realiza a coleta de dados, armazena atividades realizadas preconizando produtivismo que impactará o financiamento do sistema de saúde; na Previdência Social, com o aplicativo Meu INSS ou por atendimento telefônico 135, em que se incute uma tendência de acesso exclusivamente digital dos usuários, pontuações biomédicas pouco explicáveis, resultando em restrição do direito, alta produtividade, controle de metas que impactam salários, redução da autonomia e até da figura do servidor (Faria, 2022, p. 142).

Em outras palavras, as novas tecnologias impulsionam novas abordagens no ambiente de trabalho, atingindo todas as profissões e afetando amplamente a classe trabalhadora, inclusive os(as) assistentes sociais (Raichelis, 2022).

O teletrabalho, mediado por plataformas digitais, não apenas favorece novas formas de controle e vigilância dos processos e resultados do trabalho pelo empregador, como transfere o gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador para o alcance de metas de produtividade nem sempre alcançáveis. Nesse tipo de gestão por pressão ocorre a intensificação do trabalho, com impactos na materialidade e na subjetividade dos (as) trabalhadores (as): ampliação da jornada de trabalho para dez, doze horas, fadiga pelo tempo excessivo de permanência em frente à tela do computador, multiplicação do número de reuniões até a exaustão, simbiose entre tempo de trabalho e de não trabalho. Contexto favorável ao crescimento do assédio moral, desgaste mental, adoecimentos provocados pelas novas formas de gerenciamento e controle dos processos de trabalho (Raichelis; Arregui, 2021, p. 146).

A transformação atual no mercado de trabalho envolve a terceirização, flexibilização e precarização do trabalho, garantindo ainda mais a exploração do trabalhador. Vale ressaltar que o teletrabalho é acentuado com a chegada da pandemia da COVID-19 em escala global. Segundo Barbosa (2020), no ápice da pandemia, terceiro trimestre de 2020, estima-se que cerca de 23 milhões de trabalhadores passaram para a modalidade de teletrabalho, na América Latina e Caribe (OIT, 2021). Entre os que seguiram trabalhando, no contexto do confinamento social, cerca de 20 e 30% o fizeram remotamente. A autora ainda enfatiza que esses dados são importantes e relevantes porque, anteriormente, a modalidade remota cobria não mais que 3% da força de trabalho. “A pandemia ocorre em uma conjuntura em que já tínhamos um quadro cumulativo e alarmante de informalidade, desemprego e desproteção laboral no mercado de trabalho brasileiro, agravado no contexto do ‘capitalismo pandêmico’”(Raichelis; Arregui, 2021, p. 140).

Dessa forma, a pandemia acelerou essa nova expressão do trabalho, acarretando consequências para as diversas categorias profissionais. No âmbito profissional dos(das) assistentes sociais foram adquiridas novas modalidades remotas para atendimento dos usuários, mesmo que já houvessem experiências iniciadas no âmbito do Judiciário, Ministério Público e no INSS, por exemplo. Dentro desse processo houve ainda mais precariedade trabalhista, já que impôs novos desafios para a garantia de um trabalho crítico e de qualidade, objetivando manter a ética profissional. Logo, durante a pandemia o exercício profissional do(da) assistente social ficou comprometido, já que foi impossibilitado o contato direto com o usuário, por intermédio das visitas domiciliares, salas de espera, reuniões, entre outros, essenciais para o contato entre profissional e usuário.

Além da impossibilidade das atividades mencionadas, Raichelis (2022) aponta que nesse período e com essas novas expressões do trabalho (acentuadas com as TICs), há uma espécie de formalização equivocadas de atribuições profissionais ao Serviço Social, como: “com a padronização das TICs, se tornam recorrentes os convites à capacitações tecnológicas para gerir benefícios, cadastrar relatórios e solicitações, bem como, para auxiliar os usuários de serviços à utilizar aplicativos como o Caixa Tem, Meu INSS, souGOV, entre outros” (Raichelis, 2022).

A pandemia trouxe consigo novas maneiras de atuar. O campo do Serviço Social precisou renovar sua forma de trabalho, se ajustando a uma nova dinâmica laboral caracterizada pelo uso de tecnologias remotas, flexibilização de horários, rodízio de trabalhadores, implementação de práticas sanitárias, teletrabalho e outras estratégias.

Salienta-se que mesmo com essa adaptação o propósito social da profissão não deve ser alterado, o qual é vigorosamente sustentado em seu arcabouço ético-político, contudo, como já mencionado, constitui-se um desafio.

Embora a pandemia tenha acabado, o teletrabalho continuou no âmbito do Serviço Social, principalmente no âmbito da política de Previdência Social que é anterior à pandemia:

Em 2017 o INSS deu início a uma profunda reestruturação interna que modificou por completo seu modelo de atendimento, antes centrado majoritariamente em atendimentos presenciais nas unidades espalhadas pelo território nacional, as chamadas Agências da Previdência Social. É neste ano que a autarquia registra e dá início à implantação do Projeto intitulado 'INSS Digital' que, de forma gradual, migrou os atendimentos de presenciais para remotos, digitalizando requerimentos, processos de benefícios e alterando profundamente rotinas de trabalho dos servidores (Jesus, 2022, p. 2).

Ou seja, segundo Ferreira et al. (2020), entre os grandes desafios atuais para os(as) assistentes sociais que atuam no INSS estão os seguintes: reduzir a ociosidade no trabalho, evitando a falta de tempo para reflexão, interação com a rede, sistematização da prática profissional e atendimento de demandas espontâneas; as teleavaliações, que representam um retrocesso na implementação da Lei 14.176/2021. É questionável afirmar que essa ação irá diminuir as filas do INSS, pois há indícios de que pode levar ao esvaziamento das agências, promover o trabalho em espaços virtuais e o fechamento de unidades, comprometendo também a proteção de informações sigilosas; a introdução das avaliações sociais médias previstas na Lei 14.176/2021, em que a perícia médica tem prioridade. No entanto, é importante ressaltar que situações inicialmente consideradas leves ou moderadas pela perícia podem se tornar gravemente impactantes a partir de elementos do contexto social.

Dessa forma, evidencia-se que os(as) assistentes sociais submetidos(as) a essas tendências contemporâneas do trabalho, inclusive com teletrabalho, como parte da classe trabalhadora sofre igualmente com a precarização e exploração do trabalho, acompanhado de prejuízos, sobretudo nos direitos trabalhistas e previdenciários. Ademais, atingindo na qualidade do atendimento ao usuário.

O fundamento dessa pragmática que invade o universo global do trabalho se evidencia. Na empresa 'moderna', o trabalho que os capitais exigem é aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. Até o sistema de 'metas' é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior. É por isso que, nesse mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de 'innovar', em especial no setor de serviços. 'Pejotização' em todas as profissões, com médicos, advogados, professores, bancários, eletricitistas [...] ou ainda o chamado teletrabalho e/ou home office, que se

utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas [...]” (Antunes, 2020, p. 39).

Portanto, para Veloso (2012), a incorporação das TICs na prática profissional deve ser acompanhada de um comprometimento ético-político e dos valores da respectiva profissão. Dessa forma, diante da constatação de que as novas tecnologias estão penetrando nas profissões e ameaçando a autonomia dos profissionais, torna-se essencial uma abordagem que consiga analisar as complexidades do cotidiano de trabalho sem perder de vista os objetivos estratégicos: um mundo onde a exploração do indivíduo pelo outro seja erradicada.

3.4. Pejotização no Serviço Social

Como já explicitado, uma das modalidades da flexibilização do trabalho é a relação de emprego disfarçada, ou seja, embora tenham características do trabalho assalariado a contratação acaba não contemplando os direitos trabalhistas e previdenciários, por isso, chama-se “simulada”. Paradigma do retratado é a contratação como pessoa jurídica:

O processo de pejotização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho em uma perspectiva global nas últimas décadas, dentre eles 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador que minam as possibilidades de resistência, 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho, e 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho (Krein et al., 2018, p. 49).

Ou seja, quando há contratação como pessoa jurídica a relação de trabalho passa a ser entre empresas e não empregado e empregador. Dessa forma há a redução de todos os encargos sociais, trabalhistas e tributários. É importante destacar que: “Não importa o tipo de contrato, mas a realidade factual de como se dá a relação entre o tomador e o prestador de serviços” (Krein, 2005, p. 167). Diante disso, caso a contratação seja na modalidade de pessoa jurídica e mesmo assim mantiver a relação de empregador e empregado (sem os direitos trabalhistas), esse processo se constitui como fraude. Logo, pejotização. Ou seja, embora o empregado possua uma relação de subordinação, ele responde como uma empresa (CNPJ), de modo que emite uma nota fiscal como pessoa jurídica.

Conforme a análise da realidade é possível constatar que muitos trabalhadores em algum momento consideraram essa nova expressão do trabalho como vantajosa, já que havia a falsa propaganda de liberdade:

Em 1997, a maioria dos profissionais consultados preferia um trabalho autônomo ou como PJ sob o argumento de que teriam maior liberdade para organizar a sua vida sem precisar seguir ordens e poderiam obter um maior rendimento no curto prazo, mesmo perdendo a proteção da seguridade social e dos direitos trabalhistas (Krein, 2005, p. 187).

Todavia, a realidade não correspondeu às expectativas, de modo que foi observado cada vez mais a segmentação no mercado de trabalho, o excedente da força de trabalho, o aumento da lógica competitiva e predatória, entre outros. Assim, o trabalho formal e padrão se tornou uma espécie de privilégio:

Já em 2004, a pesquisa indica que, para os profissionais, depois que aumentou a concorrência e as regras foram sendo cada vez mais desfavoráveis, a aspiração é buscar o registro em carteira como forma de ter alguma segurança quanto à remuneração e aos imprevistos da vida. Com certeza essa não é a situação só desses profissionais pesquisados, mas de muitos outros que foram obrigados, por uma estratégia de sobrevivência, a aceitar regras impostas por uma relação desfavorável no mercado de trabalho (Krein, 2005, p. 187).

Vale ainda salientar que essa nova morfologia de trabalho (Antunes, 2006) tem sido considerada natural, enquanto a contratação padrão é esquecida, isso ocorre porque a legislação tem favorecido esse desdobramento:

Com o advento da Lei nº11.196/2005, a pejetização adquiriu ares de legalidade, apesar de, na época, ainda ser considerada fraude, tendo em vista que no art.129 da lei supramencionada, dispõe acerca de que a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 do Código civil (Santos et al., 2021, p. 3).

Ou seja, as alterações legislativas abrem um leque para ratificação do processo fraudulento, denominado pejetização. Dessa forma, acaba ocasionando a reprodução do capital em decorrência da exploração do trabalhador.

Na prática, isso pode significar a legalização do que passou a ser chamado de 'fraude da pejetização', pois, nessa modalidade de contratação, os direitos trabalhistas (tais como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas-extras) e previdenciários (estabilidade do acidentado, auxílio-doença, etc.) não existem (Krein, 2005, p. 161).

Diante do trecho é possível constatar que essa mudança jurídica pode abrir possibilidades de legalização para essa forma de contratação atípica, já que reforça a ideia de flexibilização. O que é considerado no âmbito legislativo é a realidade factual: " (...) se o contratado cumpre horário e ordens e recebe salário vai ser reconhecido como empregado na

Justiça do Trabalho e o empregador terá que pagar não só os direitos trabalhistas como todos os encargos com o fisco e a Previdência" (Guia Trabalhista, 2005). Dessa forma, a análise da realidade do exercício profissional é sobreposta ao tipo de contrato assinado. Outra mudança legislativa corresponde às Reformas Trabalhistas:

Após a Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 3/07/2017, o instituto da pejetização ganhou destaque, tendo em vista que questões relativas à terceirização, permitindo a contratação de terceirizados que exerçam toda e qualquer atividade dentro das empresas, gerando a possibilidade de se contratar pessoa jurídica sem que se caracterize vínculo empregatício (Santos et al., 2021, p. 3).

Diante disso, a pejetização é um fenômeno crescente no Brasil. Segundo dados do IBGE, estima-se que, até abril de 2022, havia 12,5 milhões de trabalhadores sem carteira assinada no setor privado no Brasil (recorde histórico, com uma alta de 20,8% em comparação ao mesmo período no ano anterior), sendo a maioria contratada como PJ. Este procedimento é comumente determinado por empresas e organizações com o intuito de diminuir os gastos com mão de obra e encargos fiscais, como já retratado. Contudo, a prática da pejetização pode acarretar uma série de impactos significativos para os profissionais em Serviço Social, afetando suas condições laborais, direitos e a excelência dos serviços prestados. Embora essas informações sejam bastantes expressivas, não existem dados quantitativos que refletem o crescimento da pejetização no Serviço Social.

Primeiramente, a pejetização promove uma mudança substancial na dinâmica do trabalho. Assistentes sociais, que anteriormente eram empregados(as) com vínculo empregatício e proteção dos direitos da CLT, passam a ser contratados como pessoa jurídica. Isso implica que, ao invés de receberem salário e benefícios trabalhistas, os profissionais são pagos por meio de prestação de serviços com a emissão de notas fiscais, sendo responsáveis por arcar com os próprios encargos previdenciários e demais custos.

A privação dos direitos trabalhistas é uma das repercussões mais sérias da pejetização. Essa ausência de amparo deixa os(as) assistentes sociais em uma situação de fragilidade, desprovidos da segurança, assegurada pela legislação vigente. Além disso, a pejetização leva à precarização das condições de trabalho. Sem a proteção dos direitos trabalhistas, os(as) assistentes sociais enfrentam maior instabilidade e insegurança no emprego. A ausência de benefícios básicos impacta diretamente o bem-estar dos profissionais e suas famílias, além de reduzir o incentivo à continuidade e à qualidade do trabalho realizado. Profissionais sem garantias tendem a aceitar condições de trabalho mais desfavoráveis, com o objetivo de manter uma renda estável.

Diante das diversas dúvidas referente ao exercício profissional do(da) assistente social como PJ, o CRESS da Bahia apresentou uma nota acerca da temática, tendo como base as seguintes considerações:

Que o artigo 5º, inciso XIII, da Constituição da República garante que 'é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer'; que o exercício da profissão de Assistente Social é regulamentado pela Lei Federal nº8.662/93; que as competências e as atribuições privativas do Assistente Social se encontram disciplinadas nos artigos 4º e 5º da Lei Federal nº8.662/93; que o conceito de empresário está previsto no Código Civil e no Artigo 966 do diploma legal exclui do conceito de empresário aquele que tem a sua profissão no exercício de atividade intelectual, de natureza científica, literária ou artística; que os/as profissionais liberais não são considerados empresários, salvo se a organização dos fatores de produção for mais importante que a atividade pessoal desenvolvida (CRESS- BA, 2021, p. 1).

A partir desse entendimento, os(as) assistentes sociais trabalhando como autônomo no campo de profissões intelectuais, não podem ser classificados(as) como empresários(as) de acordo com a lei atual. Todavia, na realidade essa nova modalidade de trabalho tem crescido no campo do Serviço Social, mesmo que a produção de conhecimento sobre a temática esteja limitada como revelou o mapeamento.

Outro ponto inquietante sobre a pejotização diz respeito ao excesso de trabalho e à ausência de fronteiras claras entre a esfera profissional e pessoal. Ao atuarem como PJ, os(as) assistentes sociais muitas vezes se veem na necessidade de assumir vários contratos para garantir sua renda. Essa situação pode resultar em jornadas exaustivas, prejudicando a saúde física e mental desses profissionais.

A lógica neoliberal, como mecanismo homogeneizador do fazer e das respostas, tem sequestrado o trabalho e transforma setores da profissão, contingenciando profissionais com restrições em suas formações, amputando possibilidades de formação continuada, impondo rotinas e respostas formuladas fora dos círculos técnicos e teóricos da profissão, impondo um trabalho penoso e rotineiro, atendendo a um número exorbitante de usuários, preocupado com o fazer imposto. Esses fatores têm conduzido a constituição de um novo perfil profissional, com novas respostas, novos contornos restritivos ao trabalho propositivo, criativo e vivo, e tem criado um trabalhador submetido às rotinas da política-instrumental. Ao mesmo tempo, as condições de trabalho são alteradas em qualidade e substância. A incorporação de uma burocracia informacional, das determinações das políticas e das instituições tem capturado o profissional e o transformado num típico trabalhador da burocracia dos serviços (Martins, 2019, p. 9).

A sobrecarga de trabalho também impacta a qualidade do atendimento prestado aos beneficiários dos serviços sociais, como já explicitado com Raichelis (2011). Além disso, a pejotização enfraquece a união e a luta coletiva dos trabalhadores do Serviço Social. A

dispersão dos profissionais em contratos individuais dificulta a mobilização, isso compromete a batalha por direitos e por melhorias nas condições laborais.

A presença da pejetização no campo do Serviço Social suscita questões éticas de relevância. Empresas e instituições que optam por esse modelo de contratação priorizam a redução de custos em detrimento das condições de trabalho dos profissionais. Isso vai contra os princípios éticos da profissão, que preconizam o respeito aos direitos dos trabalhadores e a promoção da justiça social. Dessa forma, infere-se que a fiscalização e a regulamentação da pejetização são desafios cruciais.

Como argumenta Ferreira e Santos (2011), a legislação brasileira ainda não acompanha de forma eficaz as novas formas de contratação, deixando brechas que podem ser exploradas por empregadores para evitar responsabilidades trabalhistas. Há uma necessidade urgente de atualização das leis e de fortalecimento dos mecanismos de fiscalização para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a justiça social. Visto que, essa forma de trabalho impacta diretamente no atendimento ao usuário e na qualificação profissional dos(as) assistentes sociais.

A falta de condições adequadas de trabalho desanima a busca por aprimoramento contínuo e pode resultar em uma redução na excelência dos serviços fornecidos. Para os beneficiários dos serviços sociais, essa relação de trabalho pode acarretar uma piora no atendimento. Profissionais sobrecarregados e sem estabilidade tendem a demonstrar menos interesse e engajamento para assegurar um atendimento de excelência. Tal situação impacta diretamente as pessoas vulneráveis que dependem desses serviços. A qualidade do atendimento constitui um elemento crucial no âmbito social, e a pejetização pode comprometer esse aspecto vital.

Além disso, a pejetização promove uma concorrência desleal entre os profissionais. Aqueles que optam por atuar como PJ podem ser considerados mais "econômicos" pelos empregadores, ocasionando pressão sobre os demais para aceitar as mesmas condições a fim de manter seus empregos. Isso gera um ciclo prejudicial de deterioração, afetando a todos os envolvidos.

A questão da contribuição previdenciária é outro ponto crítico. Como PJs, os(as) assistentes sociais são responsáveis por suas próprias contribuições para a previdência social, o que pode resultar em contribuições menores e, conseqüentemente, em benefícios previdenciários reduzidos no futuro. Essa situação pode levar a uma aposentadoria menos segura, aumentando a vulnerabilidade dos profissionais a longo prazo.

Ato contínuo, na hipótese de o empregado sofrer um acidente de trabalho, esse deverá recorrer, por sua conta e risco, ao INSS para proceder ao seu próprio afastamento, que o privará de direitos que são inerentes ao empregado que possui carteira assinada, como: recebimento de auxílio-doença, auxílio-acidente e estabilidade no emprego por doze meses após cessar a incapacidade laboral. Além disso, o empregado ainda perde o direito à indenização do período de estabilidade caso seja dispensado sem justa causa, pois não houve emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), por parte do seu empregador, já que não se trata de relação de emprego. É então perceptível que, em alguns casos, a pejotização reúne os requisitos da relação de emprego, exceto pela classificação do indivíduo, que deixa de ser pessoa física e se transforma em pessoa jurídica (Ferreira; Santos, 2021, p. 106).

Portanto, são diversos os desafios que caracterizam a pejotização. (como veremos no item a seguir) e buscar alternativas que garantam condições de trabalho dignas e a valorização da profissão.

3.5. Inflexões nas relações de trabalho no Serviço Social e precarização do trabalho

A nova morfologia do trabalho no Serviço Social (Raichelis, 2018) na contemporaneidade reflete profundas transformações que afetam tanto as condições de trabalho dos(as) assistentes sociais quanto a qualidade dos serviços oferecidos à população. A globalização, a flexibilização das relações laborais e a introdução de novas tecnologias têm alterado significativamente a dinâmica do trabalho na área. Uma das principais mudanças é a terceirização e seus desdobramentos, de modo que o trabalhador pode perder os direitos trabalhistas garantidos pela CLT. Essa prática, motivada pela busca de redução de custos por parte dos empregadores, resulta em maior precarização e insegurança para os trabalhadores.

Além da terceirização, há um aumento no teletrabalho, pejotização, na contratação temporária, entre outros, que fragilizam a força de trabalho e dificultam a organização sindical e a luta coletiva por melhores condições. Os(as) assistentes sociais frequentemente enfrentam sobrecarga de trabalho e jornadas extensas, já que a precarização do vínculo empregatício leva à necessidade de assumir múltiplos contratos para garantir uma renda estável. Esse cenário contribui para o desgaste físico e emocional dos profissionais, impactando negativamente a qualidade do atendimento prestado aos usuários dos serviços sociais.

Essa dinâmica de flexibilização/precarização atinge também o trabalho do assistente social, nos diferentes espaços institucionais em que se realiza, pela insegurança do emprego, precárias formas de contratação, intensificação do trabalho, aviltamento dos salários, pressão pelo aumento da produtividade e de resultados imediatos, ausência de horizontes profissionais de mais longo prazo, falta de perspectivas de

progressão e ascensão na carreira, ausência de políticas de capacitação profissional, entre outros (Raichelis, 2011, p. 422).

A incorporação de tecnologias digitais no Serviço Social também tem transformado as práticas profissionais. Ferramentas de gestão e atendimento online podem facilitar o acesso a serviços e agilizar processos administrativos, mas também exigem novas competências dos(as) assistentes sociais e podem aumentar a pressão por produtividade. A digitalização do trabalho exige uma adaptação constante e pode gerar exclusão digital tanto para profissionais que não dominam essas ferramentas, quanto para usuários que têm acesso limitado à tecnologia.

A nova morfologia do trabalho no Serviço Social (Raichelis, 2018) chama atenção para a necessidade de compreender a dinâmica laboral. É fundamental que se promovam debates sobre as consequências dessas mudanças e que se busquem alternativas que priorizem a proteção social, com os direitos previstos, em detrimento da flexibilização. A valorização do trabalho do(da) assistente social e a garantia de um atendimento de qualidade são essenciais para a promoção da justiça social e o fortalecimento das políticas sociais à população vulnerável.

[...] é preciso romper com qualquer linearidade na análise das políticas sociais e dos espaços ocupacionais nos quais se inserem os assistentes sociais e demais trabalhadores sociais, considerando as formas de enfrentamento do capital às suas crises de acumulação, que aprofundam e agravam as expressões da ‘questão social’, mas também desencadeiam respostas da sociedade e da classe trabalhadora em seu movimento de resistência e defesa de direitos conquistados historicamente. Nesse cenário, o trabalho do assistente social sofre profundas inflexões decorrentes das novas configurações do mercado de trabalho que incidem também nos espaços em que os assistentes sociais se inserem como trabalhadores assalariados, que não escapam das determinações estruturais que movem os processos de intensificação e precarização do trabalho, no contexto da crise mundial (Raichelis, 2013, p. 611).

Essas mudanças do trabalho, impulsionadas por processos de globalização, reestruturação produtiva e avanços tecnológicos, alteram as condições de trabalho e a própria essência da prática profissional no Serviço Social. Este cenário apresenta desafios que impactam a estabilidade, a organização sindical, a sobrecarga de trabalho, e a qualidade dos serviços prestados, como mencionado. A terceirização, a pejetização, o teletrabalho, os contratos temporários e seus desdobramentos substituem os empregos estáveis com direitos trabalhistas garantidos, resultando em uma maior insegurança e vulnerabilidade para os profissionais. Esta precarização desvaloriza o trabalho do(da) assistente social, comprometendo a sua autonomia e a capacidade de atuação ética e técnica. Guerra (2023) traduz essa problemática ao relacionar o trabalho do(da) assistente social às TICs.

Notam-se mudanças significativas no modus operandi e na instrumentalidade do trabalho profissional. A introdução de instrumentos informatizados regidos por critérios que visam o aumento da produtividade não apenas altera a dinâmica, o ritmo de trabalho, sua intensidade, e leva ao enxugamento dos recursos humanos quanto, especialmente, retira das profissionais a possibilidade de exercer sua autonomia técnica com competência e criticidade, criatividade e compromisso (Guerra, 2023, p. 10).

As TICs estão causando mudanças profundas no trabalho dos(das) assistentes sociais, conforme abordado por Guerra (2023). A introdução das TICs tem como objetivo principal aumentar a eficiência, realizando mais tarefas em menos tempo e com menos recursos. Isso resulta em uma alteração na dinâmica do trabalho, acelerando o ritmo e intensificando as atividades diárias. Com a automação de tarefas que antes eram realizadas por seres humanos, há uma tendência de redução da força de trabalho. A autora ainda aponta que a adoção das TICs pode limitar a autonomia dos(das) assistentes sociais, prejudicando sua capacidade de aplicar habilidades técnicas, pensar criticamente, ser criativo na resolução de problemas e manter um compromisso ético com o trabalho.

A instabilidade no emprego é uma consequência direta das novas formas de contratação. Assistentes sociais que trabalham como PJs, terceirizados ou com o uso das TICs enfrentam incertezas constantes sobre a continuidade de seus contratos e a manutenção de sua renda. Faermann e Mello (2016) enfatizam que essa insegurança prejudica a capacidade dos profissionais de planejar suas vidas pessoais e profissionais, afetando negativamente sua saúde mental e bem-estar.

Nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, o trabalho profissional tem sido incessantemente metamorfoseado, centrando-se nos interesses do capital e não nas necessidades e aspirações dos trabalhadores. O assistente social submetido a esses constrangimentos vive e associa o seu trabalho à dor e ao sofrimento. Subsumido ao capital, o trabalho se converteu em um meio de produzir riquezas e, na perspectiva capitalista, a propriedade privada, a lei do mercado, a divisão e a alienação do trabalho formam um elo que aprisiona e embrutece quem o realiza. Nesse sentido, o trabalhador é submetido a um processo progressivo de empobrecimento humano. (Faermann; Mello, 2016, p. 108).

Essas novas expressões do trabalho também desafiam a ética profissional e a autonomia dos(das) assistentes sociais. A pressão por produtividade e a instabilidade no emprego podem levar os profissionais a situações em que precisam comprometer seus princípios éticos para atender às exigências dos empregadores. Assim, conjectura-se que há um alerta que essa situação ameaça a integridade da prática profissional e a confiança dos usuários nos serviços prestados, já que essas novas expressões do trabalho resultam em

atendimentos menos eficazes e menos humanizados. Guerra (2023) menciona essa perspectiva quando expõe o uso das TICs no trabalho, contudo é algo em comum em diversas modalidades de trabalho.

A crescente adoção de tecnologias da informação e comunicação no ambiente de trabalho dos assistentes sociais tem levado a uma reestruturação significativa de suas práticas. Essa nova morfologia do trabalho, centrada em critérios de produtividade e eficiência, tem resultado em um atendimento menos eficaz e menos humanizado. A pressão por resultados rápidos e a utilização de sistemas informatizados reduzem o tempo disponível para interações profundas e personalizadas com os usuários, comprometendo a qualidade do atendimento e a capacidade dos profissionais de exercerem sua autonomia técnica, empatia e sensibilidade nas intervenções sociais (Guerra, 2023, p. 10).

A precarização do trabalho dos(das) assistentes sociais na contemporaneidade pode ser compreendida dentro do contexto mais amplo de reconfiguração do trabalho, novas modalidades de trabalho e reestruturação do mercado de trabalho sob a lógica capitalista. Este fenômeno é analisado por diversos autores, já mencionados ao longo da monografia, cujas teorias oferecem um panorama crítico sobre a condição dos trabalhadores na sociedade moderna.

No contexto capitalista, conforme analisa Marx (2013), o trabalho é mercantilizado e subordinado à lógica do lucro. Isso se traduz em condições de trabalho mais precárias e instáveis para diversas profissões, incluindo os(as) assistentes sociais. Para Marx (2013), a alienação e a exploração são inerentes ao capitalismo. Os(as) assistentes sociais não estão isentos dessa realidade, muitas vezes enfrentando condições de trabalho que limitam sua autonomia e valor. Vale ainda ressaltar que a autonomia dos(das) assistentes sociais é relativa, isso porque:

A estabilidade do vínculo por si só não assegura uma maior autonomia, já que a falta de condições de trabalho, a falta de infraestrutura, a falta de reconhecimento profissional, aliadas à precariedade e focalização das políticas sociais, são questões que perpassam o seu cotidiano profissional (Rodrigues et al., 2014, p. 82).

A autonomia relativa dos(das) assistentes sociais se refere à capacidade que possuem para exercer seu senso técnico e ético dentro dos limites do ambiente institucional e das políticas sociais vigentes. Embora detenham habilidades que permitem tomar decisões embasadas, essa autonomia é muitas vezes limitada por fatores externos, como a influência das TICs, critérios de produtividade e diretrizes organizacionais. Tais limitações podem restringir a liberdade dos(das) assistentes sociais de agirem com total independência,

criatividade e senso crítico, afetando a qualidade e a abordagem humanizada do serviço oferecido.

Por isso, a autonomia dos(das) assistentes sociais é relativa, já que, apesar de possuírem as competências necessárias para a execução de suas funções, estão expostos a um ambiente de trabalho que pode impor restrições às suas decisões e práticas profissionais. Dessa forma, é importante ressaltar que a sua atuação é influenciada por condições estruturais, institucionais, sociais e pelos próprios objetivos profissionais.

Ademais, no trabalho social, isso pode ser visto na instrumentalização dos serviços e na redução dos profissionais a meros executores de políticas sociais. Iamamoto (2004) destaca a precarização específica do trabalho dos(das) assistentes sociais, relacionando-a com a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais que restringem recursos e autonomia profissional. As políticas neoliberais têm promovido a desregulamentação do trabalho, a redução de direitos trabalhistas, com a terceirização e seus desdobramentos, afetando diretamente a qualidade do emprego e as condições de trabalho dos(das) assistentes sociais: “Embora os assistentes sociais possam atribuir uma direção social ao seu exercício, a interferência dos organismos empregadores ocorre através do estabelecimento de metas, normas, atribuições, condições de trabalho e relações de trabalho” (Iamamoto, 2004, p. 18).

Ou seja, o trabalho do(da) assistente social ocorre na fronteira entre as atividades que lhe são próprias e aquelas que são específicas de cada instituição. Além disso, a reestruturação produtiva, marcada pela automação e flexibilização, tem levado à criação de novas modalidades de trabalho que muitas vezes precarizam ainda mais o emprego formal e estável. A flexibilização do trabalho se manifesta na forma de contratos temporários, jornadas parciais e outras modalidades que não oferecem a mesma segurança e direitos que os contratos tradicionais, paradigma do retratado é a terceirização e os desdobramentos apresentados.

Outrossim, a autonomia dos(das) assistentes sociais é frequentemente comprometida pela precarização, pois a insegurança no emprego e a sobrecarga de trabalho dificultam a realização de um trabalho crítico e ético. Os salários dos(das) assistentes sociais tendem a ser baixos, muitas vezes não acompanhando a complexidade e responsabilidade da função. Além disso, benefícios como plano de saúde e aposentadoria são frequentemente insuficientes. As jornadas de trabalho extensas e a exigência de atender a um grande número de casos também são características da precarização, contribuindo para o desgaste físico e emocional dos profissionais.

A sobrecarga de trabalho, associada às condições inadequadas e à falta de reconhecimento profissional, contribui significativamente para o desgaste físico e emocional dos assistentes sociais. Esse desgaste é exacerbado pela constante pressão para alcançar metas inatingíveis e pela necessidade de lidar com situações de extrema vulnerabilidade social, que impactam profundamente a saúde mental dos profissionais (Iamamoto, 2008, p. 132).

As condições de trabalho, incluindo a falta de recursos materiais e apoio institucional, são frequentemente inadequadas, impactando negativamente a eficácia do trabalho. A tecnologia, embora possa ser uma ferramenta útil, também tem sido usada para intensificar o trabalho, aumentando a vigilância e a cobrança sobre os profissionais. A desvalorização do trabalho do(da) assistente social é um fenômeno presente, de modo que a importância social do serviço prestado não é refletida no reconhecimento econômico e social.

Os assistentes sociais, em geral, enfrentam uma situação de desvalorização econômica, onde os salários frequentemente não correspondem à complexidade e responsabilidade de suas funções. Esse quadro de baixos salários reflete uma contradição marcante no reconhecimento do trabalho social, essencial para a garantia de direitos e promoção de justiça social (Iamamoto, 2007, p. 57).

Além disso, as políticas de austeridade fiscal adotadas por muitos governos têm levado ao corte de recursos em serviços sociais, exacerbando a precarização do trabalho dos(das) assistentes sociais.

As políticas de austeridade fiscal têm levado a cortes significativos nos recursos destinados aos programas sociais, precarizando ainda mais as condições de trabalho dos assistentes sociais. Esses cortes afetam diretamente a capacidade de atendimento e a qualidade dos serviços prestados, colocando os profissionais diante de desafios enormes para cumprir suas funções em contextos de extrema escassez (Iamamoto, 2008, p. 142).

Ou seja, as medidas de austeridade fiscal impõem limitações severas aos recursos disponíveis para a atuação dos(das) assistentes sociais, impactando negativamente tanto os profissionais quanto usuários dos serviços sociais. A solidariedade de classe e a aliança com outros setores trabalhistas são fundamentais para enfrentar a precarização e conquistar direitos. Em síntese, a precarização do trabalho dos(das) assistentes sociais na contemporaneidade é um reflexo das dinâmicas capitalistas de exploração e alienação.

Dessa forma, observa-se uma necessidade urgente de políticas públicas e legislação que protejam trabalhadores em geral, inclusive os(as) assistentes sociais. A atualização das leis trabalhistas para incluir novas formas de contratação e a implementação de mecanismos eficazes de fiscalização são essenciais para combater a precarização e garantir condições dignas de trabalho.

[...] se estamos vivenciando o avanço da chamada era da mundialização do capital, podemos presenciar também uma fase de mundialização das lutas sociais do trabalho, nelas incluídas as massas de desempregados que se ampliam em escala global. Desse modo, um desafio maior da humanidade é dar sentido ao trabalho humano, tornando a nossa vida também dotada de sentido. Instituir uma nova sociedade dotada de sentido humano e social dentro e fora do trabalho. Este é um desafio vital em nossos dias (Antunes, 2018, p. 13).

Portanto, existe um paradoxo da globalização capitalista e a necessidade urgente de reimaginar e reestruturar o trabalho e a sociedade. A mundialização do capital, embora traga avanços econômicos para as classes dominantes, também amplia desigualdades e precariza o trabalho, para a classe trabalhadora, incluindo os(as) assistentes sociais. Por conseguinte, a precarização do trabalho dos(das) assistentes sociais têm um impacto direto nas políticas sociais. A eficácia dessas políticas é comprometida quando os profissionais enfrentam condições de trabalho desfavoráveis.

Logo, garantir boas condições de trabalho para os(as) assistentes sociais é fundamental para a implementação bem-sucedida dessas políticas. As novas expressões do trabalho trazem desafios significativos para o exercício profissional dos(das) assistentes sociais, como analisado por Raichelis. A precarização, a terceirização e seus desdobramentos, a sobrecarga de trabalho e a digitalização exigem respostas integradas que combinem políticas públicas, mobilização coletiva e responsabilidade social das instituições.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, é possível constatar que essas novas expressões do trabalho alcançam os diversos setores da sociedade, ou seja, é uma realidade que se aplica tanto aos polos mais qualificados do mercado de trabalho quanto aos setores que realizam atividades em geral. A terceirização no Serviço Social, fenômeno que se intensifica na nova morfologia do trabalho (Antunes, 2006), traz consigo uma série de desafios e consequências significativas para os profissionais da área e a qualidade dos serviços prestados. Esse modelo de contratação fragmenta o vínculo empregatício dos(as) assistentes sociais, frequentemente resultando em condições de trabalho mais precárias e menos seguras. A ausência de direitos trabalhistas garantidos, como estabilidade, férias remuneradas e aposentadoria, torna os profissionais mais vulneráveis e desmotivados, impactando diretamente sua capacidade de oferecer um atendimento de qualidade.

Os desdobramentos da terceirização incluem uma maior rotatividade de profissionais, o que prejudica a qualidade do serviço prestado. A fragmentação e a dispersão dos trabalhadores em diferentes empresas terceirizadas também dificultam a organização sindical e a mobilização coletiva, enfraquecendo a luta por melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas. Essa dinâmica cria um ambiente de trabalho menos colaborativo e mais competitivo, de modo que a solidariedade entre profissionais é substituída pela insegurança e pelo individualismo.

Além disso, a precarização do trabalho no Serviço Social, intensificada pela terceirização e seus desdobramentos, afeta negativamente a implementação das políticas sociais. A qualidade do atendimento às populações vulneráveis é comprometida quando os profissionais responsáveis por esses serviços enfrentam condições de trabalho desfavoráveis e instáveis. A eficácia das políticas sociais, como a política de: assistência social, previdência social e saúde, depende diretamente da estabilidade e bem-estar dos(as) assistentes sociais que as executam.

Os(as) assistentes sociais como parte da classe trabalhadora também são influenciados por esses processos de trabalho e estão sujeitos aos métodos de exploração e precarização do trabalho. Ou seja, os(as) assistentes sociais também sofrem com a desregulamentação das leis trabalhistas, as quais prejudicam as formas de contratação e as condições de trabalho, por conseguinte, tornam as remunerações variáveis e instáveis, ficando a classe trabalhadora à mercê de oportunidades temporárias e informais.

Inferese ainda que o exercício profissional dos(das) assistentes sociais está comprometido com a qualidade do serviço prestado, de modo que como um dos princípios fundamentais da profissão se deve analisar e questionar estes acontecimentos e as diversas vertentes das novas formas de trabalho, as quais afetam os direitos de maneira geral. Como resultado dessas novas modalidades de trabalho, os salários continuam se depreciando em detrimento da má qualidade de vida (incluindo os/as assistentes sociais).

Ademais, através do mapeamento realizado nos principais canais do Serviço Social foi possível considerar os diversos delineamentos das formas de precarização do trabalho na atualidade, por intermédio da doutrina neoliberal, que visa favorecer a categoria dominante, a partir da exploração da classe trabalhadora, obtendo como produto a perda dos direitos trabalhistas. Isto é, o mapeamento foi de extrema importância, pois a partir dele foi constatado que as análises sobre a temática das novas relações de trabalho no Serviço Social estão sendo desenvolvidas de maneira supérflua, ou seja, sem detalhamentos de como cada modalidade tem sido apresentada na realidade e quais as consequências singulares de cada uma dentro da categoria profissional. Observa-se, portanto, a necessidade de maior aprimoramento dessas discussões dentro da categoria profissional.

Ressalta-se a relevância científica deste estudo para o campo das Ciências Sociais e Humanas, sobretudo à categoria profissional do Serviço Social, pela significação da temática. Por isso, é de extrema importância analisar as atuais circunstâncias sobre as quais é exercido o trabalho profissional dos(das) assistentes sociais, e de que forma estes estão submetidos(as) às tendências contemporâneas das novas relações de trabalho e da precarização do trabalho. Já que, o que antes era considerado um desvio da lei, nos dias hodiernos essas contratações atípicas têm sido a regra, desviando-se da relação de emprego formal e dos seus elementos. Logo, a nova morfologia do trabalho (Antunes, 2006) é considerada natural e normal, enquanto a clássica vem se perdendo, inclusive na categoria profissional dos(das) assistentes sociais.

Disposto isto, o Código de Ética dos(das) Assistentes Sociais está comprometido com a qualidade do serviço prestado, de modo que como um dos princípios fundamentais da profissão se deve analisar e questionar estes acontecimentos e as diversas vertentes das novas formas de trabalho, as quais afetam os direitos de maneira geral. Como resultado dessas novas modalidades de trabalho, os salários continuam se depreciando. Desse modo, esses são os diversos delineamentos das formas de precarização compulsórias na atualidade, por

intermédio da doutrina neoliberal, que visa favorecer a categoria dominante, com a perda de direitos trabalhistas.

Portanto, assegurar condições de trabalho adequadas para os(as) assistentes sociais é essencial para a efetivação bem-sucedida do atendimento aos usuários. As novas formas de trabalho apresentam desafios significativos para a prática profissional dos(das) assistentes sociais. A deterioração das condições laborais, a externalização de serviços e suas implicações, a carga excessiva de trabalho e a digitalização requerem abordagens integradas que unam políticas governamentais, engajamento coletivo e compromisso social das organizações.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Terceirização e Capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista TST**. vol.80, n.3. Brasília: jul./set, 2014. p. 90-105.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Coimbra: CES/Almedina, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- BARBOSA, Rosângela. **TIC e teletrabalho:** configurações laborais recentes. CBAS, 2022.
- BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social:** fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2006.
- CFESS. **Perfil de assistentes sociais no Brasil:** formação, condições de trabalho e exercício profissional. Brasília: e-book, 2022.
- CRESS. **Nota de esclarecimento sobre a pejetização.** Bahia, 5ª região, 2021.
- DA SILVA SANTOS, M. Financeirização do Capital, “Reformas” Estruturais e Seguridade Social no Brasil. **SER Social**, [S. l.], v. 21, n. 45, p. 283–300, 2019.
- DOCAS, Geralda. **Emprego:** país tem mais de 5 milhões de contratos de trabalho 'atípicos'. Extra globo, 2024. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2024/01/emprego-total-de-contratos-intermitentes-criados-no-pais-passa-de-5-milhoes.ghtml>. Acesso em: 08/05/2024.
- DOURADO, Romilson. O que é setor produtivo? **Blog do Romilson**, 2016. Disponível em: <https://www.rdnews.com.br/blog-do-romilson/artigos/o-que-e-o-setor-produtivo/72138#:~:text=Os%20setores%20produtivos%20da%20economia,setor%20secund%C3%A1rio%20e%20setor%20terci%C3%A1rio>. Acesso em: 08/05/2024.
- DUARTE, Pedro; LIMA, Isabela. Superpopulação relativa e marginalidade social: uma análise do Brasil no período 1980-1991. **XXVIII Encontro Nacional de Economia Política.** Universidade Federal de Alagoas, 2023.
- EPSTEIN, G. A. (Ed.). **Financeirização e a Economia Mundial.** Cheltenham: Edward Elgar, 2005.
- ESPING-ANDERSEN, G. **Os Três Mundos do Capitalismo de Bem-Estar Social.** Princeton: Princeton University Press, 1990.

FAERMANN, L. A.; DE MELLO, C. C. V. As condições de trabalho dos assistentes sociais e suas implicações no processo de adoecimento dos profissionais. **Textos & Contextos**, *Porto Alegre*, v. 15, n. 1, p. 96-113, 2016. DOI <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2016.1.23035>

FARIA, Gabriela. Tecnologias de Informação e Comunicação nas políticas sociais: opacidade e ilusão democrata. **Revista Katálysis**, v. 25, n.1, p. 137- 146.

FERREIRA, Gênesis; LOURENÇO, Luana; MOURA, Gabriela; SOARES, Leandro. CONCEIÇÃO, Marcela; RABELLO, Janaína; COSTA, Roberta. **Serviço Social no INSS: alterações no processo de trabalho coletivo e desafios contemporâneos para o trabalho profissional**. CBAS, 2022.

FERREIRA, V. R.; SANTOS, M. N. dos. PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO. Política & **Trabalho: revista de ciências sociais**, [S. l.], v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.53463. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 3 maio. 2024.

FONSECA, Lucas. **Serviço Social e Tecnologias de Informação e Comunicação: nuances na nova morfologia do trabalho na profissão**. CBAS, 2022.

FORTES, Ronaldo. Sobre o conceito de exército industrial de reserva: aspectos históricos e atualidade. **Temporalis**. Brasília (DF), ano 18, n. 36, p. 256-273, jul./dez. 2018. ISSN 2238-1856.

GHIRALDELLI, Reginaldo. (Contra) Reforma Trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v.19, n.2 DOI 10.34019/1980-8518.2019.v19.27717.

GRUPO PLENA. **Atividades- meio e atividades- fim: entenda a diferença**. Em administração, 2021. Disponível em: <https://plenage.com.br/administracao/atividades-meio-e-atividades-fim-entenda-a-diferenca/#:~:text=Se%20as%20atividades%2Dmeio%20se,a%20exist%C3%Aancia%20do%20seu%20neg%C3%B3cio>. Acesso em: 08/05/2024.

GUERRA, Yolanda. Tecnologias da Informação e Comunicação e seus impactos no modus operandi do trabalho profissional de assistentes sociais. In: **Encontro Nacional de Política Social**, 2023. ISSN 2175-098X.

IAMAMOTO, Marilda Villela. A questão social no capitalismo. **Temporalis**, Brasília, n. 3, 2004.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: Trabalho e Formação Profissional**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche: Capital Financeiro, Trabalho e Questão Social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

JESUS, Edivane. As TICs na operacionalização e acesso às políticas sociais: o caso do INSS-Digital. **ENPESS**, Rio de Janeiro: 2022.

KREIN et al. Flexibilização das Relações de Trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n.52. 2018.

KREIN, José Dari. **Reformas Trabalhistas no Brasil: Negociado Sobre o Legislativo**. São Paulo: Editora Unesp, 2020.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 347f. Tese (Doutorado)- Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, São Paulo, 2007.

LEÃO, Thiago. Just in time: significado, conceito e exemplo nas empresas. **Nomus**, 2023. Disponível em: <https://www.nomus.com.br/blog-industrial/just-in-time/#:~:text=O%20Just%20in%20Time%2C%20ou,em%20todo%20o%20processo%20produtivo>. Acesso em: 16/ 02/2024.

LEIBÃO, Matheus. Conceitos do liberalismo e educação: indivíduo, propriedade e liberdade na educação brasileira. **Movimento revista de educação**. n.3, 2016.

LOPES, Lucas; NETO, Miguel. Os Efeitos da Terceirização nas Relações de Trabalho para os Funcionários Terceirizados da Administração Pública. **Id on Line Revista Psicologia**. v.16, 60, p. 385-403, maio/2022 - Multidisciplinar. ISSN 1981-1179

MARTINS, V. Implicações para o serviço social no contexto da reconfiguração das políticas sociais. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), [S. l.], v. 18, n. 2, p. e34380, 2019. DOI: 10.15448/1677-9509.2019.2.34380. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/34380>. Acesso em: 3 maio. 2024.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, Livro I.

MORAGAS, Vicente. Como se referir a pessoas que possuem deficiência? **Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**, 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acesibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/como-se-referir-a-pessoas-que-possuem-deficiencia#:~:text=A%20resposta%20%C3%A9%20muito%20simples,pe-la%20Assembleia%20Geral%20da%20ONU>. Acesso em: 30/ 03/ 2024.

NERY, Carmen. De 2019 para 2020, setor de serviços perde 1,1% das empresas e 2,4% dos postos de trabalho. **Agência IBGE notícias**, 24 ago. de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34704-de-2019-para-2020-setor-de-servicos-perde-1-1-das-empresas-e-2-4-dos-postos-de-trabalho>. Acesso em: 16 set. 2022.

NETTO, J.P. **Capitalismo monopolista e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 2006.

PASSOS, Saionara; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132-142, jan./abr. 2020 ISSN 1982-0259

PORTAL GOV. **Covid-19**. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/covid-19#:~:text=A%20Covid%2D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global>. Acesso em: 09/05/2024.

PORTAL INDÚSTRIA. **Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil**. Disponível em:

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/terceirizacao/> Acesso em: 15/02/2024.

PRAGANA, Anne; COSTA, Yasmim; ANDRADE, Juliana; BARROS, Luana; SARMENTO, Thamires. Processo de terceirização do trabalho. Rio de Janeiro. **Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, 2022. ISSN 2965-2499.

RAICHELIS, Raquel. ARREGUI, Carol C. O trabalho no fio da navalha: nova morfologia no Serviço Social em tempos de devastação e pandemia. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 140, p. 134-152, jan./abr. 2021.

RAICHELIS, Raquel. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, n. 107, p. 420-437, jul./set. 2011.

REDAÇÃO. Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho. **Agência Senado**, 2019, disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15/02/2024.

RODRIGUES, Aline Andrade; et al. **Teleologia e autonomia**: estratégias do exercício profissional do assistente social em Santa Catarina. In: FAGUNDES, Helenara Silveira; SAMPAIO, Simone Sobral (Org.). **Serviço Social, Questão Social e Direitos Humanos**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2014. v. I, p. 77-93.

ROSA, Fernanda. O Setor de Serviços e a produtividade no Brasil. **Cofecon**, 2020, disponível em:

<https://www.cofecon.org.br/2020/02/04/artigo-o-setor-de-servicos-e-a-produtividade-no-brasil/>. Acesso em: 08/05/2024.

SANTOS, Ana Caroline dos, SOUZA, Andressa Ramos de. **A pejotização e sua influência na precarização do trabalho**. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13969/1/A%20PEJOTIZA%C3%87%C3%83O%20E%20SUA%20INFLU%C3%8ANCIA%20NA%20PRECARIZA%C3%87%C3%83O%20DO%20TRABALHO%20%283%29.pdf>. Acesso em: 25/08/2023.

SANTOS, Milena. **Estado, política social e controle do capital**. 3. ed. Maceió: Coletivo Veredas, 2023.

SILVA, Japson Gonçalves Santos. **Cenas alagoanas na informalidade de rua**: um olhar sobre os vendedores ambulantes do semiárido alagoano. 2017. 233 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **TST**, 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 12/05/2024.

VELOSO, R. (2012). Serviço Social, Trabalho e Tecnologia da Informação. **Revista Em Pauta: Teoria Social E Realidade contemporânea**, (27), 71–90.
<https://doi.org/10.12957/rep.2011.2499>

VETOS, Bárbara. **Pejotização e precariedade no trabalho desafiam empresas na era ESG**. ESG insights, 2024. Disponível em:
<https://esginsights.com.br/pejotizacao-e-precariedade-no-trabalho-desafiam-empresas-na-era-esg/#:~:text=Segundo%20dados%20do%20Instituto%20Brasileiro,mesmo%20per%C3%ADodo%20no%20ano%20anterior>. Acesso em: 10/06/2024.