

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Letícia Masuet

As condições de trabalho dos (as) Assistentes Sociais do Centro de Referência Especializado de Assistência Social da Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo.

Mestrado em Serviço Social

São Paulo

2022

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Letícia Masuet

As condições de trabalho dos (as) Assistentes Sociais do Centro de Referência Especializado de Assistência Social da Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo – SP

Mestrado em Serviço Social

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Carola Carbajal Arregui.

São Paulo
2022

Letícia Masuet

As condições de trabalho dos (as) Assistentes Sociais do Centro de Referência Especializado de Assistência Social da Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo – SP

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Carola Carbajal Arregui.

Aprovada em de de 2022.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Carola Arregui Carbajal (Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Raquel Raichelis Degenszain

Prof.^a Dr.^a Edvânia Ângela de Souza Lourenço

Prof.^a Dr.^a Maria Carmelita Yazbek

Prof. Dr. Bruno Chapadeiro Ribeiro

São Paulo

2022

Dedico esta dissertação ao grande amigo
Adolfo Paiva (*in memoriam*).

**O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de
Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de
Financiamento 001.**

RESUMO

Esta dissertação de mestrado teve por objetivo pesquisar, problematizar e aprofundar as condições de trabalho dos (as) assistentes sociais do Centro de Referência Especializado de Assistência Social no município de São Bernardo do Campo. Para este estudo foi realizada uma revisão bibliográfica tendo como referência a produção marxiana, assim como, a consulta e análise de dissertações e teses. Efetuou-se, também, pesquisa de campo qualitativa com as assistentes sociais em questão seguindo as normativas estipuladas pelo Comitê de Ética. No primeiro capítulo se fez necessário resgatar os elementos chave do trabalho assalariado em Marx, assim como o processo de valorização e seus determinantes para a compreensão dos fenômenos contemporâneos de exploração da força de trabalho introduzidos pela reestruturação produtiva e seus impactos nos serviços públicos. No segundo capítulo, foi feita a discussão própria do campo da saúde do trabalhador em relação ao processo trabalho-saúde dando ênfase para o trabalho em serviços. No terceiro e último capítulo apresentou-se os dados coletados por meio da pesquisa de campo através dos instrumentos de questionário de autopreenchimento e entrevistas semiestruturadas trazendo a percepção das assistentes sociais quanto às condições de trabalho, os meios necessários a sua realização e os processos de saúde-adoecimento. Na análise empreendida conclui-se que as modificações na gestão e organização do trabalho no serviço público, que tem por base a racionalidade neoliberal, modifica a natureza do serviço afetando as relações de saúde e trabalho. Tal fato indica que as funcionárias públicas vivenciam condições de trabalho típicas das relações de assalariamento como integrantes da classe trabalhadora.

Palavras-chave: trabalho assalariado; condições de trabalho; assistência social; CREAS

ABSTRACT

This master's dissertation aimed to research, problematize and deepen the working conditions of social workers at the Specialized Reference Center for Social Assistance in the town of São Bernardo do Campo. For this study, a bibliographic review was carried out having Marxian works as reference, as well as the consultation and analysis of dissertations and theses. A qualitative field research with the social workers in question was also conducted, following the regulations stipulated by the Ethics Committee. In the first chapter, it was necessary to bring back the key elements of wage labour in Marx, as well as the process of valorisation and its determinants for the understanding of the contemporary phenomena of workforce exploitation introduced by productive restructuring and its impacts on public services. In the second chapter, the discussion of the worker's health field was made in relation to the work-health process, emphasizing work in services. In the third and last chapter, the data collected through field research was presented through the instruments of self-completion questionnaires and semi-structured interviews, bringing to light the perception of social workers regarding working conditions, the means necessary for their accomplishment and the health-illness processes. In the analysis undertaken, it is concluded that changes in the management and organization of work in the public service, which are based on neoliberal rationality, change the nature of the service, affecting health and work relationships. This fact indicates that public workers experience working conditions typical of wage relations as members of the working class.

Keywords: wage labour; work conditions; social assistance; CREAS

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	6
1	OS MODOS DE SER DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	7
1.1	Uma breve exposição dos fundamentos do trabalho assalariado em Marx	7
1.2	Crise, capitalismo flexível e a racionalidade neoliberal	11
1.3	Os modos de ser da precarização e da intensificação do trabalho na reestruturação produtiva	20
1.4	A precarização e a relação de assalariamento no serviço público e os trabalhadores dos serviços sociais	44
1.5	O assistente social como trabalhador assalariado no campo dos serviços	56
1.6	As condições de trabalho dos assistentes sociais no serviço público: um olhar sobre teses e dissertações recentes	63
2	O TRABALHO OCUPA O TRABALHADOR COMO UM TODO	71
2.1	A categoria trabalho como central para análise no campo da saúde do trabalhador	71
2.2	A reestruturação produtiva e os impactos na saúde dos trabalhadores	76
3	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO CREAM DE SÃO BERNARDO DO CAMPO	88
4.1	Aspectos metodológicos e percurso da pesquisa	94
4.2	Caracterização do município de São Bernardo do Campo	98
4.3	Análise dos dados da pesquisa de campo	98
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	109
	REFERÊNCIAS	110

INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa para a dissertação de mestrado foi estudar as condições de trabalho das assistentes sociais no Centro de Referência de Assistência Social (CREAS) no município de São Bernardo do Campo.

As questões que motivaram esta pesquisa se apresentaram no cotidiano do trabalho, pois a atuação profissional da autora da presente dissertação se dá na prefeitura de São Bernardo do Campo. A decisão pela escolha do objeto se justifica pelos seguintes aspectos: i) grande volume de acompanhamento familiar por assistente social; ii) reclamações sobre a escassez de recursos estruturados no equipamento e iii) os profissionais aparentam estar estressados e, por vezes, se afastando por motivos de saúde. Todos estes elementos observados a partir da relação com os profissionais da Secretaria de Assistência Social do município. Tais pontos sugerem que a forma como se configura o trabalho, bem como, as condições colocadas à disposição destes profissionais, podem ter relação com o processo de sofrimento dos assistentes sociais do espaço sócio-ocupacional.

Para esta formulação, o pressuposto teórico utilizado parte da reflexão que o assistente social está inserido nas contradições relativas à sua condição de trabalhador assalariado. De maneira que, sobre o seu trabalho, incide um conjunto de determinações sociais intrínsecas às relações capitalistas. A esse respeito, Iamamoto (2007) chama atenção sobre a concepção do assistente social como um tipo de trabalhador especializado inserido nestas relações.

Trilhar da análise da profissão ao seu efetivo exercício supõe articular projeto de profissão e trabalho assalariado; ou o exercício da profissão nas condições sociais concretas de sua realização mediada pelo estatuto assalariado e por projeções coletivas profissionais (IAMAMOTO, 2007, p. 230).

Para dar sequência no estudo, foi realizada uma revisão bibliográfica tendo como referência a produção marxiana. Para tanto, partiu-se da leitura e análise de Marx, que foi complementada com autores contemporâneos como estudiosos do mundo do trabalho - Ricardo Antunes, Sadi Dal Rosso, Graça Druck -, assim como as produções que referenciam o marco de análise do serviço social com Marilda Iamamoto, Raquel Raichelis, e, também, no campo de estudo da saúde do trabalhador - Seligman-Silva, Antonio Lacaz, assim como a Edvânia Lourenço que em suas produções faz a ponte entre estas duas últimas áreas. Estes foram os principais

autores utilizados, porém é possível observar o emprego de publicações de outros autores como forma de auxiliar nas análises efetivadas.

Para o desenvolvimento do estudo também foi utilizada uma pesquisa bibliográfica, realizada por meio da Plataforma Sucupira, com o levantamento de dissertações e teses relacionadas com o objeto em questão. Neste processo, foram selecionadas 17 dissertações e teses que foram utilizadas no percurso de análise e aprofundamento da pesquisa.

A partir deste arcabouço teórico, foi desenvolvida a pesquisa de campo, na qual foi eleita como fundamento metodológico a abordagem qualitativa. Como instrumentos de pesquisa foram escolhidos o questionário de autoperenchimento e as entrevistas semiestruturadas para, desta maneira, privilegiar a percepção das assistentes sociais sobre suas vivências de trabalho.

A incursão no campo de pesquisa se deu a partir da autorização do Comitê de Ética e da Secretaria de Assistência Social da Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo. Cabe destacar que, devido ao contexto de pandemia da COVID-19, tanto o questionário quanto a entrevista foram realizadas remotamente, conforme instrução normativa Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

A dissertação em apreço está dividida nas seguintes seções: i) o modo de ser do trabalho contemporâneo; ii) o trabalho ocupa o trabalhador como um todo e iii) as condições de trabalho dos assistentes sociais do CREAS de São Bernardo do Campo.

Na primeira seção, se fez necessário resgatar os elementos chave do trabalho assalariado em Marx. Além disso, também foi explorado o processo de valorização e seus determinantes para a compreensão dos fenômenos contemporâneos, introduzidos pela reestruturação produtiva. Também foi abordado nesta seção aspectos conjunturais e a relação com a racionalidade neoliberal, salientando reflexos nos serviços públicos. Ainda nesta seção será apresentado o assistente social como trabalhador assalariado, bem como as condições de trabalho no serviço público.

Na segunda seção, foi feita a discussão própria do campo da saúde do trabalhador em relação ao processo trabalho-saúde, dando ênfase ao trabalho em serviços.

Na terceira seção foi indicado os aspectos metodológicos que pautaram a realização do levantamento de dados, bem como a descrição do percurso da pesquisa. Em sequência, foi apresentada a caracterização do município de São Bernardo do Campo, trazendo dados estáticos, geográficos e demográficos da cidade.

Neste ponto, foi feita a descrição dos serviços e equipamentos públicos oferecidos pela municipalidade. Por último, foi exposta a análise dos dados coletados através do questionário e entrevista, trazendo a percepção das assistentes sociais quanto às condições de trabalho, os meios necessários a sua realização e os processos de saúde-adoecimento.

Em obra sobre os fundamentos de metodologia científica uma discussão sobre o significado da leitura chamou atenção. Os autores expõem que um texto é o espaço de diálogo entre sujeitos, autor e leitor, e que a leitura é uma atividade que aciona uma multiplicidade de conhecimentos a partir da história de vida daquele leitor.

Aprender a ler, muito mais do que decodificar o código linguístico, é trazer a experiência de mundo para o texto lido, fazendo com que as palavras tenham um significado que vai além do que está sendo falado/escrito, por passarem a fazer parte, também, da experiência do leitor. (SANTOS; RICHE; TEIXEIRA APUD MARCONI; LAKATOS, 2019, p. 3)

Uma dissertação, mesmo com seu caráter científico e metodologia aplicada, é resultado dessa “decodificação” que tem uma vivência e experimentação da vida como pano de fundo para a seleção da bibliografia e hipóteses desenvolvidas. Isto se constitui como potência e limitação. Potência, pois o diálogo criado a partir deste elemento textual entre quem escreve e quem lê será único, pois aproxima dois universos. Limitação, pois este elemento textual - a dissertação -, tem limitações tanto pelo contexto em que foi elaborado, quanto da autora. No entanto, espera-se que a interação provocada por essa pesquisa traduzida em texto, mobilize seus interlocutores numa construção coletiva que possibilite a superação das relações sociais que provocam o sofrimento humano.

1 OS MODOS DE SER DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO

O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si quando fora do trabalho e fora de si quando no trabalho. Está em casa quando não trabalha, e quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é portanto voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. (MARX, 2010, p. 83)

1.1 Uma breve exposição dos fundamentos do trabalho assalariado em Marx

Para iniciar as reflexões sobre o mundo do trabalho, ou seja, as formas de produção social, cabe dizer que, na perspectiva marxiana, elas se modificam ao longo da história, ao mesmo tempo que modificam as relações sociais, em um movimento dialético.

O modo através do qual os homens produzem seus viveres depende, em primeira mão, da própria constituição dos viveres encontrados na natureza e daqueles a serem produzidos. Esse modo de produção (*Weise der produktion*) não deve ser observado apenas sob o ponto de vista que faz dele a reprodução da existência física dos indivíduos. Ele é, muito antes, uma forma determinada de expressar sua vida, uma *forma de vida* determinada do mesmo. Assim, como os indivíduos expressam sua vida, assim eles também são. O que eles são, coincide com sua produção, tanto com o que eles produzem, quanto com o como eles o produzem. O que os indivíduos são portanto, depende das condições materiais de sua produção. (MARX; ENGELS, 2007, p. 42)

Este trecho da obra *A Ideologia Alemã*, de Marx e Engels, em tão curto parágrafo, muito se expressa. As formas de vida produzidas pelos homens, o “modo de produção” desses viveres, estão relacionados com as possibilidades encontradas no real, na natureza e no que pode ser constituído a partir dela. O modo de produção se constitui não só pela sobrevivência física dos indivíduos, mas como forma de viver, de existir no mundo como ser social.

Em outros termos, as relações sociais são modificadas pela forma de produção da vida material, assim como a vida material muda as relações entre os indivíduos uns com os outros. Os modos de produção são conformações históricas que se alteram, ao mesmo tempo em que se altera o desenvolvimento humano de forma dialética.

Portanto, para avaliar o trabalho na sociedade do capital, é preciso avaliar como esta sociedade produz, é conhecer, em quais bases estão alicerçadas a produção

social. Marx (2017)¹, na obra *O Capital*, ao explicitar como se dão as relações de trabalho na sociedade capitalista, afirma que essa sociedade, pelo grau de desenvolvimento das forças produtivas, teve as condições necessárias para que a força de trabalho² pudesse ser vendida e comprada como mercadoria. Para o autor, esta é a determinação que sobredetermina todas as outras na sociedade capitalista, sendo ela central e fundante das relações sociais neste modo de produção, mesmo com a complexificação desta.

O capital só surge quando o possuidor de meios de produção e de meios de subsistência encontra no mercado o trabalhador livre como vendedor de sua força de trabalho, e essa condição histórica compreende toda uma história mundial. O capital anuncia, portanto, desde seu primeiro surgimento, uma nova época no processo social de produção. (MARX, 2017, p. 245)

E, ainda, acrescenta em nota de rodapé:

O que caracteriza a época capitalista é, portanto, que a força de trabalho assume para o próprio trabalhador a forma de uma mercadoria que lhe pertence, razão pela qual seu trabalho assume forma do trabalho assalariado. Por outro lado, apenas a partir desse momento universaliza-se a forma-mercadoria dos produtos do trabalho. (MARX, 2017, p. 245)

Em outras palavras, Marx descreve que nesta sociedade a relação de produção está marcada por uma divisão entre quem pode comprar a força de trabalho, e quem está “livre” para vender sua capacidade de trabalho. E, ainda, acrescenta que se trata de uma relação entre pessoas juridicamente iguais, onde, porém, uma parte possui condições de manter sua própria subsistência e, até mesmo, comprar força de trabalho alheia e os meios para empregá-la. A outra, a seu turno, é proprietária da sua capacidade de trabalho, podendo vendê-la por um tempo determinado pela troca dos meios de sua subsistência.

¹ Nesta dissertação, estamos utilizando duas traduções diferentes d’*O Capital* de Karl Marx, mas com preferência pela editada pela Boitempo, que utiliza para a tradução os originais em alemão de 1890 e 1962. Cabe sinalizar que o Livro I, que utilizamos aqui, foi publicado pelo autor ainda em vida, na cidade de Hamburgo em 1867.

² “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade [Leiblichkeit], na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo.” (MARX, 2017, p. 242) “Porém, a força de trabalho só se atualiza [verwirklicht] por meio de sua exteriorização, só se aciona por meio do trabalho. Por meio de seu acionamento, o trabalho, gasta-se determinada quantidade de músculos, nervos, cérebro etc. humanos que tem de ser resposta. Esse gasto aumentado implica uma renda aumentada. Se o proprietário da força de trabalho trabalhou hoje, ele tem de poder repetir o mesmo processo amanhã, sob as mesmas condições no que diz respeito a sua saúde e força. A quantidade dos meios de subsistência tem, portanto, de ser suficiente para manter o indivíduo trabalhador como tal em sua condição normal de vida.” (MARX, 2017, p. 245-246)

Isso significa dizer que, nesta relação, uma parte coloca à disposição do comprador da sua força de trabalho, a utilidade de seu trabalho, o trabalho em si, para obter o valor quantitativo referente ao tempo vendido de sua capacidade de trabalho em forma de salário. É desta forma, alienando a sua capacidade de trabalhar, renunciando aos resultados do seu próprio trabalho, que garante sua sobrevivência. A outra parte tem a necessidade de comprá-la para uma finalidade específica, qual seja, a criação de mais-valor³, enquanto trabalho produtivo. Nesta divisão, Marx (2017) denomina os possuidores da força de trabalho de “trabalhadores” e, do outro extremo, os “capitalistas”.

Cabe ressaltar que essa relação de compra e venda da força de trabalho não se dá apenas no âmbito do trabalho produtivo, mas também em outras esferas. Assim, escreve Marx que

O valor de uso que o possuidor de dinheiro recebe na troca mostra-se apenas na utilização efetiva, no processo de consumo da força de trabalho. O possuidor de dinheiro compra no mercado todas as coisas necessárias a esse processo, como matérias-primas etc., e por elas paga seu preço integral. O processo consumo da força de trabalho é simultaneamente o processo de produção da mercadoria e do mais-valor. O consumo da força de trabalho, assim como o consumo de qualquer outra mercadoria, tem lugar fora do mercado ou da esfera da circulação. (MARX, 2017, p. 250)

Portanto, nesta relação, apesar do ser humano possuir a capacidade de orientar seu trabalho a um fim, de modo teleológico⁴, a projeção do trabalho e os meios necessários à sua realização são determinados segundo a finalidade do comprador da força de trabalho, assim como os resultados do trabalho também são de sua propriedade.

É necessário dar a devida atenção a este aspecto do processo de trabalho no capitalismo pois, é a partir desta estruturação que o comprador da força do trabalho irá interferir nas formas de organização e gestão deste processo para estabelecer seu controle com vistas a alcançar os resultados projetados.

³ O interesse do capitalista em comprar força de trabalho está na possibilidade de criar mais-valor, ou seja, trabalho não pago: “o valor da força de trabalho e sua valorização no processo de trabalho são, portanto, duas grandezas distintas, e é essa a diferença de valor que o capitalista tem em vista quando compra a força de trabalho.” (MARX, 2017, p. 270)

⁴ Marx (2007) nomeia como teleologia a capacidade humana de projeção do trabalho a um fim, ou seja, a concepção prévia do trabalho a ser realizado. O autor distingue o fazer o humano do fazer instintivo dos animais por essa capacidade.

Além do processo de trabalho em si, é necessário observar as condições em que o trabalho se realiza, considerando os meios de trabalho e as ferramentas, pois estes fatores revelam acerca da orientação da atividade segundo as finalidades projetadas, bem como o grau de exigência e a exploração da força de trabalho. Marx ressalta a importância deste olhar ao sinalizar que

O processo de trabalho inclui entre seus meios, além das coisas que medeiam o efeito do trabalho sobre seu objeto e, assim, servem de um modo ou de outro como condutores da atividade, também todas as condições objetivas que, em geral, são necessárias à realização do processo. Tais condições não entram diretamente no processo, mas sem elas ele não pode se realizar, ou o pode apenas de modo incompleto. (MARX, 2017, p. 258)

E reforça que

O que diferencia as épocas econômicas não é “o que” é produzido, mas “como”, “com que meios de trabalho”. Estes não apenas fornecem uma medida do grau de desenvolvimento da força de trabalho, mas também indicam as condições sociais nas quais se trabalha. (MARX, 2017, p. 257)

Portanto, olhar para o processo de trabalho e para os meios necessários à sua realização, é observar o curso da história e o grau de desenvolvimento humano. Assim como, em um movimento dialético, faz-se necessário observar as condições objetivas para compor a realidade histórica e, também, para a compreensão de como se realiza o processo de trabalho.

Destarte, será analisada as configurações contemporâneas do capitalismo, sua conjuntura política e econômica, a partir da reorganização do trabalho após as crises dos anos de 1970 e 2008. Considerando que as relações sociais capitalistas podem se alterar, se complexificar e assumir novas formatações e roupagens de acordo com o desenvolvimento histórico, vê-se também que, entretanto, por preservar a relação antagônica entre trabalhador e capitalista – assim como a subordinação das necessidades humanas ao valor de troca – preserva-se a si mesmo, como sistema de produção.

1.2 Crise, capitalismo flexível e a racionalidade neoliberal

Compreender as transformações recentes do mundo do trabalho é entender o “como” e “com que meios de trabalho” se organiza o processo de produção capitalista,

e desta forma desvelar como se alteram as formas de vida social dentro de uma historicidade.

Deste modo, as crises possuem grande relevância nesta abordagem, por entender que elas são uma forma de reconfiguração do capitalismo através de novos modelos de desenvolvimento e exploração do trabalho para, como diz David Harvey (2011, p.18), “racionalizar as irracionalidades”. Portanto, as crises modificam as relações sociais estabelecidas, e estas modificações geram alterações nas relações dos indivíduos uns com os outros, apesar dos fundamentos do capitalismo permanecerem intocados.

As reestruturações produtivas são as novas “racionalidades” no âmbito do processo produtivo, “são reconfigurações, novos modelos de desenvolvimento, novos campos de investimentos e novas formas de poder de classe” (HARVEY, 2011, p. 18) fornecidas para contornar o momento de “irracionalidade”, construindo, assim, uma nova racionalização política, econômica e social.

Ao analisar a reestruturação produtiva que afetou o mundo do trabalho e sua morfologia, inicialmente nos países de capitalismo avançado, a partir da crise nos anos 1970-80, compreende-se que esta reestruturação provocou profundas mudanças na forma de produzir e nas condições em que o trabalho se realiza. Segundo Antunes (2010, p. 23), estas transformações atingiram a classe-que-vive-do-trabalho⁵ “não só [na] sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade, e no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua *forma de ser*” (grifo do autor).

Nomeada como “acumulação flexível”⁶ ou “toyotismo”⁷, esta transformação inseriu nas relações de produção novas requisições, assim como novas formas de controle dos trabalhadores. O parcelamento das tarefas do taylorismo/fordismo já não era mais suficiente, assim como as configurações do Estado com concepções no Estado de Bem-estar Social.

O aparato produtivo deixou de funcionar com base na lógica de produção em massa para produzir de forma flexível à demanda de mercado. Introduziu novas

⁵ “Classe-que-vive-do-trabalho”, termo cunhado por Antunes para designar uma noção ampliada da classe trabalhadora de Marx, onde abarca todos os indivíduos sociais que vivem da venda da sua força de trabalho.

⁶ HARVEY (1992, p. 140) designa assim a “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”.

⁷ Sistema de produção industrial instalado pela Toyota no Japão após a 2ª Guerra Mundial, em que emprega-se sistemas mais flexíveis se comparado com o sistema fordista.

tecnologias e métodos que viabilizassem a produção personalizada, como o *kanban*, *lean production* e o *just in time*, controlando as partes do processo em série de modo a eliminar estoques, desperdícios e tempo de trabalho morto.⁸

Da mesma maneira que o aparato produtivo foi flexibilizado e adaptado às flutuações da produção, a organização do trabalho também se modificou para atender estas mudanças.

Conformou-se então, uma organização do trabalho que passou a conjugar formas de controle tradicionais (padrão taylorista/fordista) a novas formas mais sutis (como as pressões exercidas a partir da própria clientela, especialmente no setor de serviços) no controle dos ritmos e da jornada de trabalho, a exemplo da dominação introjetada em metas pessoais, e da sofisticação tecnológica. (SELIGMANN-SILVA, 1994)

A exigência de flexibilidade impôs uma “mão-de-obra polivalente, qualificada, bem formada, operando em equipes (...) integrando os objetivos de produtividade e de qualidade” (BIHR, 1998, p. 92), acarretando uma horizontalização do capital produtivo e desconcentração territorial da produção, que desindustrializou centros mais antigos e industrializou novos espaços, seja por incentivos econômicos, mão-de-obra mais barata, ou localização geográfica, corroborando com a globalização.

A transformação da tecnologia dos processos de produção se relaciona diretamente com a força de trabalho e a duração da jornada laborativa. Isto é, maximiza o desempenho do trabalhador em detrimento do tempo de trabalho, utilizando um dos fatores que confere esse aumento da produtividade – a tecnologia aplicada à maquinaria, como atestam diferentes estudos desde Marx referentes à intensificação do trabalho e sua exploração. Isso, combinado com o prolongamento das jornadas laborais e com a diminuição das barreiras entre tempo de trabalho e de trabalho não contratado, refletem nas diversas formas de se obter mais-valia relativa e mais-valia absoluta.⁹ (SELIGMANN-SILVA, 1994)

A outra face nefasta do emprego das tecnologias ao processo de produção é a expansão do desemprego estrutural que atingiu o mundo de forma global. (ANTUNES, 2010; 2018; HARVEY, 2011) Sabemos, no entanto, que os altos índices de

⁸ Consideramos como tempo de trabalho morto os períodos dentro de uma jornada de trabalho em que a força de trabalho não está sendo empregada na finalidade almejada pelo capitalista. Estes termos serão aprofundados mais adiante, onde será analisada a intensificação do trabalho.

⁹ Estes conceitos serão melhor desenvolvidos neste mesmo capítulo, no próximo tópico.

desemprego são também resultantes da reestruturação produtiva – do aumento da produtividade através da redução do trabalho vivo –, o que ocasiona a diminuição dos postos de trabalho. (CESAR, 2000) Este fator desequilibra a capacidade de pleito dos trabalhadores, impulsionando-os a se submeterem às condições impostas pelos empregadores, e também acirra a concorrência, principalmente, entre os seus iguais, como profissionais de uma mesma área do conhecimento. Para Harvey (2011, p. 36), “mudanças globais na capacidade de produção acompanhadas por inovações tecnológicas altamente competitivas, muitas das quais poupavam trabalho, contribuíram ainda mais para disciplinar o trabalho”.

As formas de produção da vida social, como fundamentamos em Marx, são acompanhadas dos modos de viver a vida e na relação dos indivíduos uns com os outros. Assim, os padrões produtivos de um dado momento histórico são compostos além de uma alteração na organização do trabalho, de uma racionalidade política, econômica e social que dá suporte para aquela mudança, ao mesmo tempo em que transforma a própria organização do trabalho.

Portanto, salienta-se que independentemente de qual padrão produtivo, taylorismo-fordismo ou toyotismo, a organização da produção está intrinsecamente ligada ao

contexto institucional, sociopolítico, próprio de cada país, e que será necessário constituir um novo contexto, favorável aos novos métodos, sem despertar uma feroz oposição dos fornecedores, dos poderes públicos, dos consumidores, dos trabalhadores. (GOUNET, 1999, p. 46)

Em contraposição aos anos de 1960, onde um dos obstáculos para o acúmulo de capital era o trabalho organizado que havia conquistados inúmeros direitos vinculados à manutenção da vida¹⁰, na atualidade, Antunes (1999, p. 53) observa que, mundialmente, onde o novo padrão teve inserção, houve

(...) [a] desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; o aumento da fragmentação no interior da

¹⁰ Harvey (2011, p. 10) sinaliza esse contexto e a necessidade de força de trabalho sobranete para se obter trabalhadores mais propensos a nova configuração de trabalho: “Um dos principais obstáculos para o contínuo acúmulo de capital e a consolidação do poder de classe capitalista na década de 1960 foi trabalho. Havia escassez de mão de obra, tanto na Europa quanto nos EUA. O trabalho era bem organizado, razoavelmente bem pago e tinha influência política. No entanto, o capital precisava de acesso a fontes de trabalho mais baratas e mais dóceis”.

classe trabalhadora; a precarização e a terceirização da força humana que trabalha; a destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria ou mesmo em um 'sindicalismo de empresa'.

No desenvolvimento do capitalismo, e nos marcos da grande indústria, essas estratégias de organização da produção e introdução de novas tecnologias, destacaram-se por inovar na gestão do trabalho. Ficaram visadas por conseguirem aumentar exponencialmente a mais-valia extraída, a ponto de se generalizarem mundialmente como padrões produtivos de gerenciamento da força de trabalho.

No Brasil, a adoção da reestruturação produtiva com inspirações na acumulação flexível e no toyotismo, se intensificaram nos anos 1990, em conjunto com a ascensão de políticas neoliberais. Esta reorganização da produção se deu como uma adequação à competitividade internacional, mas também como uma resposta ao avanço das organizações sindicais. Tendo por consequência a expansão da informalidade (traço estrutural da conformação do trabalho no país), a flexibilização e a precarização da classe trabalhadora. (ANTUNES, 2018)

Para Frigotto e Ciavatta (2003, p. 61),

As estratégias neoliberais de desregulamentação e flexibilização das leis do trabalho, atualmente em curso no Brasil, são exemplo emblemático de uma carta branca para o capital exercer a superexploração dos trabalhadores.

Para ampliação das fontes de excedentes do capital, a solução encontrada pelo governo neoliberal foram as privatizações através da associação da figura do Estado com a ineficiência de gestão e recursos. Essa estratégia, calcada no neoliberalismo, não se alterou com a eleição de um governo social-liberal.¹¹ Este manteve as bases econômicas anteriores (preservando os interesses do capital financeiro e do agronegócio), ainda que amenizadas por políticas sociais voltadas para o atendimento da extrema pobreza em uma aparente conciliação de classes. (ANTUNES, 2018) Sobre esse período da história brasileira, Antunes aponta que, apesar do aumento do emprego formal e do salário-mínimo no período,

A desregulamentação do trabalho, a ampliação da terceirização (subcontratação) e a vigência da informalidade se mantiveram, ainda que

¹¹ Caracterizamos desta forma os governos sob a presidência de Luiz Inácio da Silva (2003 a 2010) e Dilma Rousseff (2011 a 2016), em consonância ao termo adotado por Antunes (2018), por compreender que apesar da expansão de políticas voltadas para a diminuição da extrema pobreza, não houve grandes mudanças na política econômica em curso.

mais reduzidas em relação aos anos 1990, período que caracterizei como sendo o mais agudo da desertificação neoliberal social no Brasil. (ANTUNES, 2018, p. 122-123).

Os traços constitutivos dessa nova morfologia do trabalho, iniciada com a crise do final da década de 1970, são profundamente agravados com a crise de 2008. Crise esta que se iniciou como uma “crise das hipotecas *subprime*¹²” nos EUA, por meio da financeirização da economia, e avançou por todo o mundo devido à globalização das relações econômicas. Ao mesmo tempo que a diluição das barreiras geográficas, técnicas e logísticas facilitaram o fluxo de capital pelo mundo, também propiciaram o efeito ampliado da crise, atingindo os países em tempos e graus diferentes, em decorrência do grau de dependência econômica do país com os mercados de crédito. (HARVEY, 2011)

As primeiras consequências visíveis, fora do epicentro inicial, ocorreram pelo imbricamento das relações financeiras e da exportação com os países que lideraram a crise; mas, também, pelos países que produziam matérias-primas e viram seus produtos sendo desvalorizados (como a queda no valor do barril do petróleo). Além, ainda, do aumento da pobreza em países com grande número de imigrantes que mandavam remessas para as suas famílias, mas que tiveram essas rendas interrompidas pela recessão. (HARVEY, 2011)

No Brasil, os primeiros impactos na economia, devido à retração do mercado externo, foi justamente a redução da exportação de *commodities*. A alternativa criada pelo governo para uma crise tido como “marolinha”, foi estimular o mercado interno com a redução de impostos em setores de grande empregabilidade e relevância para economia, assim como políticas de privatizações através das parcerias público-privadas e abertura do mercado interno ao capital internacional (ANTUNES, 2018).

Nos anos de 2013 e 2014, a aparente conciliação de classes não se manteve. Com o governo social-liberal em outras mãos, suas bases foram enfraquecendo em decorrência do efeito cascata da crise, cada vez mais, inundando o Brasil, somado à uma crise política demonstrada pelas jornadas de junho de 2013.

Se, por um lado, a “classe-que-vive-do-trabalho” foi atingida fortemente com a ampliação do desemprego, rebaixamento dos salários, aumento do trabalho informal

¹² A menção à “crise das hipotecas *subprime*” é feita em virtude de ser ela a forma aparente da crise de 2008. No entanto, estamos falando de uma crise estrutural, em que suas determinações estão calcadas na financeirização da economia. (HARVEY, 2011).

e medidas de ajuste fiscal que impactavam os direitos trabalhistas, como as alterações no seguro de desemprego; por outro lado, existia o descontentamento dos setores industriais com o encolhimento dos lucros, o aumento dos juros e da dívida. (ANTUNES, 2018)

A pressão da crise econômica e política culminou na retirada do governo social-liberal do poder por meio de um golpe, denominado de *impeachment*, colocando na presidência o vice-presidente Michel Temer. “Assim, a nossa transição pelo *alto* desencadeou uma *nova variante de golpe* (...), que precisava ‘arranjar’ algum respaldo legal. E o fez recorrendo tanto à *judicialização da política* quanto à *politização da justiça*.” (ANTUNES, 2018, p. 268, grifos do autor)

Michel Temer, por ter assumido a presidência sem o voto popular, mas com amplo apoio político-institucional dos que coadunaram com o golpe, teve autonomia para aprovação de pautas impopulares (propostas que já existiam na presidência anterior) de cunho ultraliberal, voltadas para a retirada de direitos dos trabalhadores em consonância com um movimento global. Assim se deu o avanço das desregulamentações com a corrosão dos direitos trabalhistas pela aprovação da terceirização¹³ das atividades-fim (Lei nº 13.429/2017) e com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.647/2017).

Esta reforma reduziu drasticamente os direitos conquistados, por trazer à formalidade traços de precariedade, como no trabalho intermitente onde o contrato não possui um mínimo de horas (nem de salário). Derivou, assim mesmo, no enfraquecimento dos sindicatos, com a retirada da contribuição sindical, no fim da obrigatoriedade da rescisão contratual homologada por esta instituição, além da valorização do negociado sobre o legislado nas relações de trabalho. Modificou, também, as formas de pleitos judiciais, colocando constrangimentos ao trabalhador que ingressa com processos trabalhistas pela possibilidade de onerá-lo com as custas, caso o pedido seja considerado improcedente.¹⁴ Para Antunes (2018), a

¹³ Modalidade de emprego formal que se dá pela contratação da força de trabalho por intermédio de empresas prestadoras, pela empresa que precisa dessa mão-de-obra. Nesta modalidade de contratação, o trabalhador contratado recebe salários menores e tem um reduzido acesso a benefícios e direitos. Já a empresa que precisa da mão-de-obra, por estar contratando uma prestadora de serviços, ao invés de ter uma relação trabalhador-empresa, passa a ser uma relação entre duas empresas, reduzindo custos relacionados à contratação de trabalhadores.

¹⁴ Apenas em outubro de 2021 que este trecho da Reforma Trabalhista (2017) foi considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, em um votação apertada de 6 votos a 4.

Reforma Trabalhista teve por objetivo “implantar a sociedade da precarização total do trabalho no Brasil”. (ANTUNES, 2018, p. 270).

Se o mercado de trabalho brasileiro sempre teve como marca estrutural um grande número de trabalhadores em situação de trabalho informal e, por isto, vivenciando uma situação de precariedade e instabilidade, a partir destas contrarreformas, o trabalho formal, com a diluição dos direitos trabalhistas, conforma-se em semelhança.

O acesso ao fundo público pelos trabalhadores, por meio da oferta de políticas sociais, também foi impactado pela Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, popularmente conhecida como a “PEC da Morte” ou “PEC do Fim do Mundo”. Esta emenda estabeleceu um novo ajuste fiscal, impondo um teto nos gastos públicos, onde estes gastos ficarão paralisados por 20 anos, apenas sendo corrigidos pela inflação e pelo IPCA.¹⁵

Assim, a precarização também se intensifica sobre os trabalhadores dos serviços públicos, ao precarizar suas condições de trabalho, seja na falta de recursos para manter a estrutura física e insumos para sua execução, como também na redução da força de trabalho por meio de restrições financeiras aos concursos públicos e folha de pagamento.

As eleições de 2018 não alteraram o curso de precarização e redução de direitos dos trabalhadores, pois foi investido como presidente um candidato de extrema-direita que, logo após sua posse, converteu o até então Ministério do Trabalho em uma Secretaria de Trabalho inserido dentro do Ministério da Economia. Na sequência, ainda em seu primeiro ano de mandato, aprovou a Reforma da Previdência por meio da Emenda Constitucional nº 103/2019, pela qual se instituiu regras mais rígidas de idade e tempo de contribuição para a concessão de aposentadorias do Regime Geral, e para servidores públicos federais, estimulando que estados e municípios fizessem o mesmo. Sobre essa situação, Mascaro (2019, p. 26) explicita que

Tanto como a crise, o núcleo do golpe é econômico: a acumulação capitalista nacional e internacional hodierna busca se resolver por meio de maiores espoliações, engendradas por frações burguesas. O movimento do golpe a partir da crise é uma investida da luta de classes capitalista contra as classes trabalhadoras. Majoração da exploração do trabalho, financeirização da previdência social e privatizações são seus marcos imediatos. Se

¹⁵ Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo.

politicamente o golpe se expandiu e se adaptou às circunstâncias, iniciando-se pela direita brasileira tradicional para fincar-se na extrema direita, as frações do capital, mesmo que originalmente tivessem outras preferências, comandam o movimento do golpe sem disjunções quando este deságua no Bolsonaro.

O percurso de espoliação dos direitos dos trabalhadores estava sob a justificativa da necessidade de retorno do crescimento econômico do país. O discurso proferido dizia que a crise seria uma questão conjuntural e momentânea, propondo como solução uma medida de alteração da forma contratual de trabalho, que reduzisse os custos para os empregadores e para o Estado; assim, a situação se alteraria, diminuindo o desemprego e melhorando as condições de vida da população geral.

Em contraposição a esse discurso de crise conjuntural, conforme diversas análises (ANTUNES, 2018; HARVEY, 2011; MÉSZÁROS, 2011), a situação se trata, em verdade, de uma crise estrutural do sistema do capital que engendra uma nova fase do capitalismo mundial (com consequências em todas as partes do mundo, especialmente nos países da periferia do capitalismo, como o Brasil), marcando um novo tipo de superexploração do trabalho, no qual as transformações que se apresentaram após a crise de 1970 foram aprofundadas no decorrer dos anos pelas sucessivas crises, tendo como um grande marco a crise de 2008.

[...] um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, especialmente pós-1930 quando se toma o exemplo brasileiro. (ANTUNES, 2007, p. 17).

Esta fase do capitalismo mundial é marcada por uma grande heterogeneidade da classe trabalhadora, altos índices de desemprego, ampliação da concorrência, rebaixamento da remuneração dos trabalhadores e de suas condições de vida. Tudo isso culmina em uma tentativa de deixar o trabalhador ainda mais “livre” para a venda da sua força de trabalho, ou mesmo de descaracterizá-lo como trabalhador, como podemos ver com a difusão do empreendedorismo, dos contratos por pessoa jurídica e ampliação de novas formas de trabalho, principalmente por meio de plataformas digitais, onde não é reconhecido o vínculo trabalhista.

Cabe destacar que, desde 2020, está em curso uma nova crise, dessa vez designada como uma crise sanitária resultante de um novo vírus de alto contágio que acometeu o mundo todo, instaurando uma pandemia. Parcela das pessoas que contraíram a doença foram levadas a internações de longa permanência e, assim como, foi constatado um elevadíssimo índice de mortalidade.

Apesar da ação humana ter eliminado com sucesso a peste bubônica e a varíola, agora tem de enfrentar patógenos inteiramente novos e doenças como o HIV/Aids, o SRAS, o vírus do Nilo ocidental, o vírus ebola e a gripe aviária, para não dizer nada sobre uma possível nova gripe mutante pandêmica do tipo que matou milhões em 1918. (HARVEY, 2011, p. 68).

Harvey (2011), longe de ser um profeta que magicamente previu a pandemia, foi um geógrafo atento. Ao se debruçar sobre as relações capitalistas, e tomando por base a relação da ação humana com a natureza e seu movimento dialético, inferiu que a ação de modificá-la poderia provocar como resultado toda sorte de situações. Ao fazer isso, em uma escala global, na busca incessante de valorização do capital, transforma-se a natureza de forma profunda e extensa, ocorrendo consequências inesperadas e incalculáveis.

Portanto, a pandemia pode não ter sido planejada, mas, certamente, é fruto das relações sociais de produção que ambicionam a valorização do capital para o seu desenvolvimento e que, para isso, usufruem da natureza de forma predatória, mesmo que isto represente um risco nas formas de vida, inclusive a humana.

Essa questão ficou ainda mais aparente pois, para dirimir a circulação do novo vírus, seria necessário o isolamento social, ou seja, parar serviços e produção de bens não essenciais, criar barreiras à circulação de pessoas e, conseqüentemente, diminuir a circulação de mercadorias e seu consumo. No entanto, pudemos observar um grande dilema no mundo – principalmente num país comandado por um liberal de extrema-direita – parar a economia ou o número de mortes? E, pelo número de mortes que contabilizam mais de 600 mil, as flexibilizações das medidas de prevenção antes mesmo da vacinação em massa, os escândalos envolvendo a aquisição das vacinas, o incentivo à medicação de uso precoce sem eficácia comprovada – percebe-se o vencedor deste dilema.

Também ficou explícito as fragilidades da seguridade social no atendimento da população, a falta de leitos e equipamentos hospitalares, a necessidade de implantar um benefício emergencial temporário, pois os programas sociais estabelecidos não possuíam (e não possuem) a capacidade de assegurar as condições básicas de sobrevivência. Considere-se, ainda, o desemprego, também crescente, que segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) referente ao segundo semestre de 2021, atingiu 14,4 milhões de pessoas no Brasil, índices considerados altos se comparado com a série histórica e sem considerar o número de desalentados. (IBGE, 2021).

Diante deste contexto político e econômico, faz-se necessário observar, de forma cuidadosa, os fenômenos que envolvem a precarização social do trabalho e as formas de superexploração dos trabalhadores na contemporaneidade.

1.3 Os modos de ser da precarização e da intensificação do trabalho na reestruturação produtiva

Para análise do objeto de estudo em questão, é preciso deter-se em algumas características da reestruturação produtiva baseada na acumulação flexível – a extensão da jornada, a intensificação e a precarização do trabalho (e do trabalhador).

Estes três fenômenos são aprofundados no capitalismo de cunho flexível, e dispõem de formatações contemporâneas próprias deste momento histórico, estruturados com base na racionalidade neoliberal e no avanço tecnológico.

No entanto, não se trata de fenômenos totalmente novos. Seus fundamentos são próprios da acumulação capitalista. E, para a compreensão destes fundamentos, é imprescindível recorrer ao livro primeiro d'O Capital, de Marx, que explicita na teoria do valor os processos capitalistas de extração de mais trabalho e mais-valor, bases para apreensão desses fenômenos.

Marx (2017) analisa estes processos e mudanças na organização do trabalho considerando o momento histórico em que vive; portanto, toma como exemplo as situações de seu redor, onde havia uma proeminência do trabalho fabril, próprio da Revolução Industrial.

Para explicitar esta análise, vale apontar que um dos balizadores dos processos produtivos, além do próprio trabalho, é o tempo. O trabalho pode ser analisado em seu aspecto qualitativo e quantitativo, seu valor de uso ou seu valor de

troca. Aqui, observaremos seu aspecto abstrato. O processo de valorização e o processo de trabalho estão ancorados no tempo de trabalho socialmente necessário para produção de uma determinada mercadoria. Assim como no processo de circulação, o tempo mede a rapidez que a mercadoria se metamorfoseia em dinheiro e em capital. Com a mercadoria da força de trabalho não seria diferente; ela também é medida e comprada na unidade de tempo – o tempo da jornada de trabalho. Ou seja, o trabalho e sua quantidade andam e estão localizados no tempo.

Se, além disso, compararmos o processo de formação do valor com o processo de trabalho, veremos que este último consiste no trabalho útil, que produz valores de uso. O movimento é, aqui, considerado qualitativamente, em sua especificidade, segundo sua finalidade e conteúdo. Mas o mesmo processo de trabalho se apresenta, no processo de formação de valor, apenas sob seu aspecto quantitativo. Aqui, o que importa é apenas o tempo que o trabalho necessita para sua operação, ou o período durante o qual a força de trabalho é despendida de modo útil. (MARX, 2017, p. 272)

Marx, analisando a força de trabalho na jornada de trabalho durante o processo de produção, conclui que quando a força de trabalho é posta em movimento, produz com o seu trabalho o valor necessário para repor seus meios de subsistência, ao mesmo passo em que cria mais-valor.

Vimos que o trabalhador, durante uma parte do processo de trabalho, produz apenas o valor da sua força de trabalho, isto é o valor dos meios necessários à sua subsistência. Produzindo sob condições baseadas na divisão social do trabalho, ele produz seus meios de subsistência não diretamente, mas na forma de uma mercadoria particular (...) e num montante equivalente ao valor de seus meios de subsistência ou ao dinheiro com o qual ele o compra. (MARX, 2017, p. 292).

E, infere que

O segundo período do processo de trabalho, em que o trabalhador trabalha além dos limites do trabalho necessário, custa-lhe, de certo, trabalho, dispêndio de força de trabalho, porém não cria valor algum para o próprio trabalhador. Ele gera mais-valor, que, para o capitalista, tem todo o charme de uma criação a partir do nada. (MARX, 2017, p. 293).

A este segundo período do processo de trabalho, Marx (2017) denomina de tempo de trabalho excedente. Estes dois períodos de trabalho estão presentes na jornada de trabalho do trabalhador produtivo, e estão presentes de forma conjunta. Para a valorização do capital, a força de trabalho tem que colocar mais trabalho do

que o necessário para sua subsistência, para que a finalidade de sua contratação seja alcançada.

O interesse do comprador da força de trabalho é de usufruir ao máximo que puder de sua mercadoria e, desta forma, põe-se a estender a jornada de trabalho ao máximo possível: “o trabalhador, aqui, não é mais do que tempo de trabalho personificado.”¹⁶ (MARX, 2017, p. 317).

O limite máximo da jornada de trabalho, para o autor, possui uma dupla determinação: o limite natural e o moral. O limite natural, seja do dia com suas 24 horas, seja do trabalhador com o limite do consumo de suas forças, onde só pode fornecer trabalho dentro do seu limite físico, sendo necessário tempo para descansar, repor as energias e satisfazer necessidades naturais. E o limite moral, tempo destinado para o trabalhador satisfazer as necessidades sociais. Mas, adverte o autor, “ambas as formas de limites são de natureza muito elásticas e permitem as mais amplas variações” (MARX, 2017, p. 306), variações estas construídas socialmente, adequadas ao tempo histórico e ao enfrentamento entre as classes.

Sendo assim, a extensão da jornada de trabalho é o primeiro impulso do capitalista em pôr em movimento uma quantidade de trabalho maior. Isto pode ocorrer pelo furto dos tempos de descanso e intervalos de refeições,¹⁷ estendendo o tempo de trabalho efetivo no limite do possível dentro do tempo contratado; pelo trabalho além do limite das horas contratadas; ou, ainda, por designar mais tarefas do que as possíveis de serem executadas dentro da jornada de trabalho, fazendo com que o trabalhador não deixe o trabalho.¹⁸ Em todas estas variações, o empregador da força de trabalho faz com que o trabalhador coloque mais-trabalho pela ampliação do período de tempo de trabalho.

Pela ampliação da jornada de trabalho é possível manter a massa de mais-valor intocada, mesmo com a diminuição da quantidade de força de trabalho contratada. Assim, pelo aumento da exploração do trabalhador, o capital se

¹⁶ Marx, aqui, refere-se à denominação utilizada pelos capitalistas para chamarem os trabalhadores adultos e as crianças menores de 13 anos: trabalhadores “*full times*” e “*half times*”, respectivamente.

¹⁷ Marx (2017, p. 315-323) explicita n' *O Capital* relatos do ambiente fabril onde, para não interromper o funcionamento da máquina, trabalhadores, incluindo crianças e adolescentes, não param de trabalhar nem no momento das refeições.

¹⁸ Marx (2017, p. 315-316) utiliza como exemplo os trabalhadores que ficavam além da jornada de trabalho para realizar a limpeza das máquinas, onde utiliza o trecho do “*Reports of the Insp. of Fact for the Half Year 31st Oct. 1860*”: “Mas se os braços permanecem na fábrica depois de as máquinas terem parado, isso só acontece porque nenhum tempo lhes é concedido para a execução dessas tarefas nas horas de trabalho estabelecidas por lei, isto é, entre as 6 horas da manhã e 6 da tarde”).

desvencilha da necessidade de contratar um número maior de trabalhadores. (MARX, 2017).

A diminuição do capital variável é, assim, compensável por um aumento proporcional no grau de exploração da força de trabalho, ou em outras palavras, a diminuição no número dos trabalhadores empregados é compensável por um prolongamento proporcional da jornada de trabalho. Dentro de certos limites, a oferta de trabalho que o capital pode explorar se torna, pois, independente da oferta de trabalhadores. (MARX, 2017, p. 376).

O desenvolvimento da força produtiva do trabalho pela introdução da maquinaria no processo de produção, alteraria substancialmente a base técnica do trabalho, assim como aumentaria o capital constante empregado pelo capitalista, mas não alteraria a finalidade do processo de produção. Ao contrário do que se achava, a ampliação da força produtiva não estava vinculada à ampliação do tempo livre dos trabalhadores.

Mas essa não é em absoluto a finalidade da maquinaria utilizada de modo capitalista. Como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, ela deve baratear mercadorias e encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si mesmo, a fim de prolongar a outra parte de sua jornada, que ele dá gratuitamente para o capitalista. A maquinaria é meio para produção de mais-valor. (MARX, 2017, p. 445).

Marx (2017), ao analisar a introdução da maquinaria no processo de produção, retira o fetiche de que na sociedade capitalista o emprego de meios de trabalho mais produtivos traria a possibilidade de reduzir a exploração do trabalhador.¹⁹ O autor expõe que, na realidade, a introdução da máquina, ou seja, o desenvolvimento tecnológico, almejava a ampliação do mais-valor. A necessidade de transferência do custo do capital constante para o produto/mercadoria²⁰, conjugado com a possível obsolescência da máquina²¹ ou à sua desvalorização, impulsionava o capitalista a ampliar a produção para diluir o valor deste arsenal tecnológico na maior quantidade

¹⁹ Difícil não associar este período histórico com as teses de Gorz (1980) e de diversos outros autores que anunciavam o fim do proletariado e a eliminação do trabalho vivo pela introdução de novas tecnologias e expansão dos serviços. Essa problemática que foi muito bem esclarecida no livro “Adeus ao Trabalho”, de Ricardo Antunes.

²⁰ “A produtividade da maquinaria, como vimos, é inversamente proporcional à grandeza da parcela de valor por ela transferida ao produto. Quanto mais tempo ela funciona, maior é a massa de produtos sobre a qual se reparte o valor por ela adicionado, e menor é a parcela de valor que ela adiciona a mercadoria individual.” (MARX, 2017, p. 416).

²¹ A este respeito, Marx denomina de desgaste moral da máquina, pois a mesma máquina, com o passar do tempo, pode ser reproduzida de forma mais barata, ou mesmo máquinas melhores podem ser introduzidas, desvalorizando-a. Desta maneira,

de produtos possíveis, e com isto dirimir os riscos. Ou, ainda, atingir um mais-valor extraordinário pela redução do tempo utilizado para produção de sua mercadoria em comparação com o tempo socialmente necessário. No entanto, para este feito, há necessidade em se obter uma quantidade de trabalho maior, ou seja, prolongar o máximo possível as jornadas de trabalho.

Observando-se o processo de produção do ponto de vista do processo de trabalho, o trabalhador se relaciona com os meios de produção não como capital, mas como mero meio e material de sua atividade produtiva orientada para um fim. Não é para o capitalista que ele curte a pele. Diferentemente de quando observamos o processo de produção do ponto de vista do processo de valorização. Os meios de produção convertem-se imediatamente em meios para a sucção de trabalho alheio. Não é mais o trabalhador que emprega os meios de produção, mas os meios de produção que empregam o trabalhador. Em vez de serem consumidos por ele como elementos materiais de sua atividade produtiva, são ele que os consomem como fermento do seu próprio processo vital, e o processo vital do capital não é mais do que seu movimento como valor que valoriza a si mesmo. Fornos de fundição e oficinas que permanecem parados à noite, sem sugar trabalho vivo, são “simples perda” (“mereloss”) para o capitalista. Por isso, fornos de fundição e oficinas de trabalho constituem um “direito de exigir trabalho noturno” das forças de trabalho. A simples transformação do dinheiro em fatores objetivos do processo de produção, em meios de produção, converte estes últimos em títulos legais e compulsórios ao trabalho e mais-trabalho alheios. De que maneira essa inversão peculiar e característica da produção capitalista, essa distorção da relação entre trabalho morto e vivo, entre valor e força criadora do valor, reflete-se na consciência dos cérebros capitalistas é finalmente evidenciada por mais um exemplo. (MARX, 2017, p. 382).

No entanto, isso não é possível ser realizado sem enfrentamento. Neste sentido, Marx (2017), ao relatar a história da luta pela regulação e limitação da jornada de trabalho na Inglaterra do século XIX, descreve o momento como uma “guerra civil” entre trabalhadores e capitalistas, pois é neste embate que é definido o grau máximo de trabalho excedente que é possível obter pela ampliação da jornada de trabalho.

O contrato pelo qual ele (o trabalhador) vende sua força de trabalho ao capitalista prova – por assim dizer, põe o preto no branco – que ele dispõe livremente de si mesmo. Fechado o negócio, porém, descobre-se que ele não era “nenhum agente livre”, que o tempo de que livremente dispõe para vender sua força de trabalho é o tempo em que é forçado a vendê-la, que, na verdade, seu parasita [Sauger] não o deixará “enquanto houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue para explorar”. Para “se proteger” contra a serpente de suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, com classe, forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e suas famílias à morte e à escravidão. (MARX, 2017, p. 373-374).

Quando os trabalhadores conseguem impor limites para a extensão da jornada de trabalho através de uma jornada de trabalho legalmente limitada, há a necessidade (pelos capitalistas) de alteração na forma de extração de mais-trabalho. E essa passa a ocorrer, não mais de maneira extensiva, mas agora de forma intensiva.

Em geral, o método de produção do mais-valor relativo consiste em fazer com que o trabalhador, por meio do aumento da força produtiva do trabalho, seja capaz de produzir mais com o mesmo dispêndio de trabalho no mesmo tempo. O mesmo tempo de trabalho agrega ao produto total o mesmo valor de antes, embora esse valor de troca inalterado se incorpore agora em mais valores de uso, provocando, assim, uma queda no valor da mercadoria individual. Diferente, porém, é o que ocorre quando a redução forçada da jornada de trabalho, juntamente com o enorme impulso que ele imprime no desenvolvimento da força produtiva e a redução de gastos com as condições de produção, impõe, no mesmo período de tempo, um dispêndio aumentado de trabalho, uma tensão maior da força de trabalho, um preenchimento mais denso dos poros do tempo de trabalho, isto é, impõe ao trabalhador uma condensação do trabalho num grau que só se pode ser atingido com uma jornada de trabalho mais curta. Essa compressão de uma massa maior de trabalho num dado período de tempo mostra-se, agora, como ela é: uma quantidade maior de trabalho. (MARX, 2017, p.482)

A intensificação do trabalho, diferentemente da extensão das horas de trabalho, é mais ardilosa. Esta forma de extração de mais-trabalho amplia a intensidade do trabalho para obter um maior *quantum* de trabalho, dentro de um mesmo período temporal. Ou seja, a limitação da jornada de trabalho não consegue impor barreiras a este tipo de extração da força vital do trabalhador.

A introdução da maquinaria tem grande impacto na disciplina do trabalhador, não só na transferência do seu valor, como dito anteriormente. O “aperfeiçoamento” da máquina dita, em movimentos contínuos e planejados, a velocidade do trabalho e a sua uniformidade. O próprio meio de trabalho eleva o ritmo de produção, onde o trabalhador é obrigado a acompanhar a máquina, seja na extensão ou em sua intensificação. O aumento da produtividade, aqui, implica também em uma maior absorção de trabalho.

Outra forma descrita por Marx (2017) de estímulo à intensificação do trabalho é o método de pagamento “salário por peça”, ao invés do pagamento pela jornada de trabalho. Em sua análise, ambos métodos de pagamento utilizam o tempo de trabalho social médio como forma de balizar a quantidade de trabalho e o valor da força de trabalho. No entanto, a introdução do pagamento por peça traz novas possibilidades para o capitalista, pois seu pagamento está vinculado à avaliação do resultado final do trabalho; neste caso, o produto. Sendo assim, o processamento do trabalho não

tem a necessidade de ser constantemente avaliado, pois a avaliação incidirá sobre o produto final.

Ao mesmo tempo, o pagamento por peça faz com que o trabalhador tenha interesse em manter o grau elevado de intensidade do trabalho, além de ampliar em extensão sua jornada de trabalho, pois sua remuneração está vinculada à sua produção. Esta forma de pagamento contribui com a finalidade do capitalista, qual seja, obter um *quantum* maior de trabalho, seja pela intensidade superior como pelo prolongamento da jornada, mas desobrigando de gerenciar todas as etapas de produção da mercadoria. Esta forma possibilita, assim, o trabalho domiciliar pois, “como a qualidade e a intensidade do trabalho são, aqui, controladas pela própria forma-salário, esta torna supérflua grande parte da supervisão do trabalho.” (MARX, 2017, p. 624).

Mas o maior espaço de ação que o salário por peça proporciona à individualidade tende a desenvolver, por um lado, tal individualidade e, com ela, o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, sua concorrência uns contra os outros. (MARX, 2017, p. 626).

O desenvolvimento da liberdade, independência e autocontrole, são colocados por Marx apenas como o desenvolvimento do sentimento como fetiche, pois o salário por peça continua sendo a efetivação do trabalho assalariado, onde há apenas a liberdade da venda da força de trabalho como necessidade de sobrevivência.

Por tanto, na ótica do capital, a introdução da maquinaria no processo de produção vislumbra submeter o trabalhador aos ditames da maquinaria – *sugar mais-trabalho* –, subordinando o trabalhador ao ritmo da máquina. O taylorismo-fordismo é a experiência que mais exemplifica esta simbiose, onde os movimentos humanos são minuciosamente calculados para que o indivíduo e a máquina estejam em perfeita sintonia, como em uma valsa, conduzida pela máquina e dançada ao som do capitalista.

A maquinaria também permitiu que a força de trabalho pudesse ser substituída por outra reduzida em seu custo. O processo de trabalho prescindindo de menos força, destreza e qualificação (se comparado com o trabalho artesanal e a manufatura), ampliou as possibilidades e o alcance de outros segmentos de trabalhadores.

Com a ferramenta de trabalho, também a virtuosidades em seu manejo é transferida do trabalhador para a máquina. A capacidade de rendimento da ferramenta é emancipada das limitações pessoais da força humana de trabalho. Com isso, supera-se a base técnica sobre a qual repousa a divisão do trabalho na manufatura. No lugar da hierarquia de trabalhadores especializados que distingue a manufatura, surge na fábrica automática a tendência à equiparação ou nivelamento dos trabalhos que os auxiliares da máquina devem executar; (...). (MARX, 2017, p. 491-492).

Esta ampliação da massa de trabalhadores, que poderia ser incorporada no trabalho fabril com a introdução do grupo familiar, proporcionada pela mudança do trabalho através do uso da maquinaria, rebaixou o valor da força de trabalho. Isto, somado com a liberação de trabalhadores por substituição do capital variável pelo capital constante, também criou uma massa de trabalhadores sobrantes.

As condições técnicas do processo de trabalho podem ser revolucionadas de modo que, por exemplo, se antes dez trabalhadores, usando dez ferramentas de baixo valor, trabalhavam uma quantidade relativamente pequena de matéria-prima, agora apenas um trabalhador, usando uma máquina mais cara, trabalha uma quantidade de matéria-prima cem vezes maior. Nesse caso, tem-se um grande aumento de capital constante, isto é, da quantidade de valor dos meios de produção empregados, e uma grande diminuição da parte variável do capital, investida na força de trabalho. (MARX, 2017, p. 287-288).

Marx (2017) nomeia esse fenômeno social de ampliação de força produtiva sobrente de “exército industrial de reserva”, analisando-o sob a perspectiva da revolução técnica do processo de produção, ou pela superexploração da força de trabalho; no entanto, independentemente da forma que impulsiona sua existência, as consequências sociais seriam as mesmas, como descreve abaixo:

O sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, ao mesmo tempo que, inversamente, esta última exerce, mediante sua concorrência, uma pressão aumentada sobre a primeira, forçando-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital. (MARX, 2017, p. 711).

As três formas descritas por Marx – prolongamento da jornada, intensificação do trabalho e rebaixamento do valor força de trabalho –, revelam movimentos do capitalismo fabril e a necessidade de ampliação do trabalho excedente por uma maior exploração da força de trabalho. Em resumo,

Vimos que o desenvolvimento do modo de produção capitalista e da força produtiva do trabalho – simultaneamente causa e efeito da acumulação –

capacita o capitalista a movimentar, com o mesmo dispêndio de capital variável, mais trabalho mediante uma maior exploração extensiva ou intensiva das forças de trabalho individuais. Vimos, além disso, que ele [o capitalista], com capital de mesmo valor, compra mais forças de trabalho ao substituir progressivamente trabalhadores mais qualificados por menos qualificados, maduros por imaturos, masculinos por femininos ou adultos por adolescentes ou infantis.

Por um lado, portanto, com o avanço da acumulação, um capital variável maior põe mais trabalho em movimento, sem recrutar mais trabalhadores; por outro, um capital variável do mesmo tamanho põe mais trabalho em movimento com a mesma massa de força de trabalho e, por fim, mais forças de trabalho inferiores mediante a substituição de forças de trabalho superiores. (MARX, 2017, p. 711).

Estes movimentos se complexificam, alteram suas feições, modificam-se junto com as transformações sociais. Seu cerne, entretanto, é inerente à forma de produção, pois estão vinculados ao processo de valorização do capital. As diferentes formas de produzir mais-trabalho, bem como de elevar o mais-valor, seja por alterações na organização do trabalho, seja por introdução de nova tecnologia, ganham formatos diferentes no curso da história. O intuito aqui é expor como no capitalismo contemporâneo esses três movimentos modificam suas feições.

O desafio apresentado na análise destes fenômenos, a partir de Marx, se complexifica, principalmente, pelas alterações contemporâneas do trabalho, que se deu pela ampliação do setor de serviços e do trabalho imaterial, da qual faz parte o objeto deste estudo. Portanto, saindo da Revolução Industrial, passando pelo taylorismo e fordismo do final do XIX e início do século XX, e as mudanças introduzidas pelo toyotismo no final do século XX, muito se modificou na gestão e organização do trabalho. A produção fabril de massa, característica do fordismo, deu lugar a uma produção enxuta, *just in time*, variável de acordo com a demanda. Os inúmeros postos de trabalho hierarquizados que formavam a base da gestão e do controle sobre o trabalho, também foram reduzidos pela introdução de outros tipos de controles objetivos e subjetivos. A operação da maquinaria baseada na especialização e em um indivíduo-uma máquina, foi substituída pela polivalência de um indivíduo-diversas máquinas. A própria “máquina” foi modificada com a revolução tecnológica – a indústria 4.0 –, modificando a base material e a condição técnica do trabalho. As tecnologias da comunicação e informação (TICs) transformaram substancialmente o processo produtivo, modificando os meios de exploração do trabalhador e o seu controle.

Se, na época de Marx, o contexto do trabalho estava permeado pelas primeiras regulamentações trabalhistas, onde a limitação colocada à exploração extensiva levou à intensificação do trabalho, hoje este contexto se modificou profundamente.

Deste modo, para trazer aos dias atuais estes fenômenos, é necessário sinalizar a recente degradação dos direitos trabalhistas pela (des)regulamentação do trabalho, como foi sinalizado no tópico anterior, onde as legislações trabalhistas em grande parte do mundo, assim como no Brasil, foram desmanteladas. As barreiras legais conquistadas pela luta dos trabalhadores foram e estão sendo gradativamente subsumidas à uma legislação que flexibiliza esses limitadores.

Se, entretanto, presenciamos no século XX a vigência da era da degradação do trabalho, nas últimas décadas daquele século e no início do século XXI vivenciamos outras modalidades e modos de ser da precarização, próprios da fase da flexibilidade toyotizada, com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação à forma taylorista-fordista. (ANTUNES, 2020, p. 80).

No capital flexível, a regulamentação está se configurando para não ser mais uma barreira limitadora. Cria, assim, modalidades de trabalho reguladas por uma normativa que facilita a exploração do trabalhador, deslocando-se na direção de uma precarização das condições de trabalho.

O regime de acumulação flexível compreende mais do que relações de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo. O regime – termo que expressa dívida para com a teoria da regulação – de acumulação flexível compreenderia um complexo de fatores que vai da produção ao mercado e à cultura, da indústria às finanças, do espaço nacional à globalização. (DAL ROSSO, 2017, p. 44)

Druck (2011, 2013), ao analisar o fenômeno que conceituou como Precarização Social do Trabalho, considera que este movimento se constitui como um fenômeno novo. Observa que suas principais características, modalidades e dimensões são reveladas pelas mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho, na legislação trabalhista, na configuração do Estado e nas políticas sociais de amparo ao trabalhador. Destarte, a autora caracteriza esse novo processo de precarização como estruturante de uma nova política econômica e social mundial, estimulada pela concorrência intercapitalista em um contexto de hegemonia do capital financeiro e das políticas neoliberais.

No entanto, apesar de se apresentar como um novo fenômeno, processa-se no interior de uma precarização existente – “ao lado das novas condições e situações sociais de trabalho, velhas formas e modalidades se reproduzem e se reconfiguram, num claro processo de metamorfose social” (DRUCK, 2011, p. 37) –, na qual o novo processo de precarização atinge segmentos de trabalhadores e empregos que haviam antes adquirido estabilidade e garantias. Nesta atual fase do desenvolvimento capitalista, a precarização ganha centralidade, reestabelecendo uma vulnerabilidade de massa. Nesta ruptura com a sociedade do Bem-Estar Social, a perda da condição de uma inserção estável no trabalho, a informalidade e o desemprego cumprem um papel essencial, ampliando a subordinação do trabalhador através da cultura do medo, da insegurança e da concorrência.

No caso do Brasil, mesmo que o trabalho esteja fortemente marcado pela precarização desde sua conformação – em decorrência das profundas cicatrizes deixadas pela violência da escravização e em sua transição para o trabalho assalariado –, a autora defende que há uma precarização de novo tipo, pois a precarização existente foi reconfigurada e ampliada. Nesta defesa, ressalta que a nova precarização se instaura atingindo a todos mesmo que em grau e intensidade diferenciados, podendo se expressar de diversas formas, mas apresentando características comuns pois, “tem como unidade o sentido de ser ou estar precário numa condição não mais provisória, mas permanente” (DRUCK, 2013, p. 56), atingindo os mais diversos setores e trabalhadores, independentemente do grau de qualificação e estabelecendo-se como um processo de regressão social vinculado à perda de direitos, avolumando a instabilidade, insegurança, fragmentação e concorrência na classe-que-vive-do-trabalho.

Em suas palavras,

O caráter dessa *nova* precarização social do trabalho está sustentado na ideia de que se trata de um processo que instala – econômica, social e politicamente, uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural no Brasil, agora justificada – na visão hegemônica pelo capital -, pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização, também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos. (DRUCK, 2013, p. 55-56, grifos da autora).

Essa nova precarização social, facilita as possibilidades de exploração do trabalhador tanto pelo prolongamento das jornadas, quanto por sua intensificação.

Isto, somado às inovações tecnológicas, altera as formatações dos três fenômenos apresentados e analisados por Marx.

Dal Rosso (2017) chama a atenção para a racionalização que incide sobre os tempos de trabalho, modificando sua distribuição e carga, como componente para a análise das condições de trabalho.

Quanto mais as sociedades convergem em direção ao desenvolvimento econômico, mais lançam mão de racionalização. O trabalho, ação criadora essencial do ser humano, não foge ao império do tempo. Ao contrário, as atividades são envolvidas cada vez mais pela malha das horas. A distribuição dos horários e as cargas laborais tornam-se componentes imprescindíveis ao entendimento das condições de trabalho. (DAL ROSSO, 2017, p. 9).

O alongamento da jornada de trabalho, a expressão do mais valor extensível, como foi visto a partir de Marx, no capitalismo contemporâneo ganha uma nova formatação baseada na flexibilidade. Com o taylorismo-fordismo, os tempos de trabalho eram considerados rígidos e repetitivos, com definições baseadas em uma regulamentação, controlados pelo relógio de ponto em seu horário de início e término, assim como os tempos para descanso.

Na organização do trabalho flexível, isto se altera. A flexibilidade modifica a distribuição das horas e dos tempos de trabalho, tendo como suporte mudanças na regulamentação que torna fluída e indefinida as fronteiras que separam os tempos de trabalho dos tempos não contratados de trabalho.²²

Para Dal Rosso (2017) a jornada flexível cria é uma modalidade específica de distribuição dos tempos laborais com vistas à produção de valor. Em seu aspecto ideológico vinculado ao neoliberalismo, as jornadas flexíveis tomam a feição de contemplar os trabalhadores em suas reivindicações de ter mais tempo livre; no entanto, *“constitui incoerência do sistema que, para ser flexível, é necessário ser*

²² Em oposição à expressão “tempos de trabalho”, diversos autores empregam termos como “tempos de não trabalho”, “tempo livre” para se dirigir aos tempos que não estão voltados para o trabalho assalariado, considerando o assalariamento como toda e qualquer venda de força de trabalho, seja por contrato formalizado ou não. No entanto, essas expressões ocultam, por sua semântica usual, outros aspectos que consideramos relevantes, como o trabalho feminino não pago realizado em âmbito doméstico. Para esta dissertação, por falta de expressão melhor, preferimos utilizar o termo “tempo não contratado de trabalho” para expressar este espaço temporal que não está sendo empregado ao trabalho assalariado, mas que pode significar tempo livre, tempo “livre” forçado pelo desemprego, tempo destinado ao trabalho doméstico não pago, entre outros. Essa reflexão iniciou-se de forma coletiva no Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho e Profissão, coordenado pela Prof.^a Dr.^a Raquel Raichelis, na PUC-SP.

rígido. Isso decorre do fato de que as decisões são tomadas pelos empregadores, não restando espaços de autonomia para os trabalhadores”. (DAL ROSSO, 2017, p. 81).

O controle real sobre os tempos de trabalho não é enfrentado nas jornadas flexíveis; a distribuição de horas trabalhadas não está centrada na escolha de quem despense trabalho, mas sim dominada pelo comprador da força de trabalho. A fluidez da fronteira dos tempos de trabalho cria novas possibilidades de ocupar o tempo segundo a conveniência do empregador. Ou seja, o trabalho (e o trabalhador) se torna mais ajustável ao capital. Cria-se, assim, inúmeras possibilidades de distribuição dos tempos de trabalho, diversas da jornada de tempo integral, com alterações no seu horário de início e fim, ocupando dias e horas antes considerados hostis ao trabalho, sejam eles vespertinos, noturnos, aos finais de semana ou feriados; contratando por jornadas parciais, intermitentes e, assim, diminuindo socialmente os tempos mortos de trabalho. (Dal Rosso, 2017).

Com a desregulamentação, além de ampliar a capacidade de ocupar os espaços de trabalho de forma mais conveniente pela redução das barreiras legais, ainda provoca um barateamento dos custos da força de trabalho pela redução de direitos. A remuneração, acrescida pelas horas-extras e pelo trabalho noturno, ou os bancos de horas, esvai-se com os novos tipos de contrato de trabalho, situação que é possível verificar em contratações da força de trabalho pelo contrato de microempreendedores individuais (MEI) e pessoas jurídicas.

Flexibilizar a regulamentação significa alterar, de alguma maneira, os critérios e as condições já estabelecidas de exercício da atividade laborativa, de retirar *in totum* ou em parte a legislação anterior estabelecida. Desregulamentar ou flexibilizar a regulamentação consiste em um processo de retirar direitos constituídos, de retirar vantagens maiores ou menores estabelecidas em favor dos trabalhadores, ou ainda de criar atalhos por meio dos quais os tempos e horários de trabalho se tornam mais adequados ao processo de acumulação de capital das empresas privadas e públicas. Em síntese, desregulamentar significa desconstruir direitos sociais. Implica liberalizar novamente o trabalho, conferir aos empregadores autonomia sobre a regulação social do labor. Significa inverter o processo histórico, considerando que a regulamentação que constituiu direitos impede um desfrute mais exaustivo da força de trabalho. Desregulamentar pressupõem recriar condições de aumentar a produção do mais-valor. (DAL ROSSO, 2017, p. 65).

Cabe ressaltar que a introdução do sistema de distribuição de horas flexíveis não significa a extinção do sistema de horas rígidas e repetitivas. Significa, dizer que o presente é composto por novas versões da jornada integral e rígida do passado,

conjugadas com as novas distribuições de horários, incluindo, as diversas combinações destas modalidades.

O rebaixamento dos custos do trabalho e a conveniência das horas não necessariamente implica em extensão da jornada de trabalho, podendo modificar apenas a sua produtividade. Mas, é bem verdade, como foi visto, que o impulso de estender a jornada de trabalho sobre os tempos não contratados de trabalho é um impulso inerente ao capitalismo na tentativa de ampliar o mais valor.

Considerando a produção de mais valor e, portanto, a efetivação de mais trabalho, a flexibilidade de distribuição de horários produz o efeito de mudanças das fronteiras entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho. O efeito de alteração das fronteiras significa que tempos de não trabalho são transformados em tempos de realização de trabalho. E nesses momentos o trabalho flexível responde pela produção de valores. A inovação tecnológica é pressuposto para o trabalho flexível, em setores como bancos, finanças, comunicações, transportes, serviços e, generalizando, nos demais setores da economia e da sociedade. A inovação é a pedra de toque. (DAL ROSSO, 2017, p. 120).

A base material modificada pela introdução das tecnologias de comunicação e informação (TICs), criam diferentes meios pelos quais o trabalho flexível pode se suceder, seja na distribuição das horas ou na alteração espacial do trabalho. A utilização do computador e, principalmente, do celular como a condensação de “várias máquinas”, possibilita que um só mecanismo carregue em si diversas “ferramentas” necessárias ao trabalho. E, ao mesmo tempo, estas ferramentas condensadas, por serem portáteis, podem se deslocar espacialmente, possibilitando que o trabalho possa ser realizado em diversos locais. Ao passo que, mesmo que exista uma marcação de horas trabalhadas ou de horas compradas de força de trabalho, o trabalho alcança o trabalhador por outros meios, invadindo seu tempo descanso.

O sistema de cooperação²³ do trabalho não se desfaz com este deslocamento da sua planta física, mas permanece integrado por meio das próprias inovações das tecnologias de comunicação.

A difusão dos aplicativos de mensagens instantâneas, como um dos mecanismos que possibilitam essa cooperação à distância, também modifica essa

²³ Para Marx (2017, p. 400), o sistema de cooperação é “A forma de trabalho em que muitos indivíduos trabalham de modo planejado, uns ao lado dos outros e em conjunto, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes porém conexos (...)” Esta forma de trabalho é considerada pelo autor uma forma básica do modo de produção capitalista, que ganha formatos mais desenvolvidos com o desenvolvimento do próprio capitalismo.

relação tempo-espço. Estes aplicativos, como o nome sugere, possibilitam a troca de mensagens de forma imediata, naquele instante e de qualquer localidade. É perceptível que os limites do público e do privado, do institucional e o pessoal, do tempo de trabalho contratado e não contratado ficam atenuados com o uso destas tecnologias. O uso de linhas telefônicas particulares como ferramentas institucionais, as mensagens de trabalho que são respondidas fora do horário, as conversas nos grupos com pessoas do trabalho onde mensagens de cunho particular se misturam com mensagens de cunho institucional, ou as mensagens de cunho institucional se transvestem de mensagens particulares.

Estas mudanças favoreceram o adentrar do trabalho no âmbito doméstico, alargando a possibilidade de conversão dos tempos não contratados de trabalho em efetivo trabalho, especialmente dos trabalhadores da área de serviços, onde o trabalho os acompanha em todos os momentos da vida – é o trabalho sendo carregado em seus próprios bolsos.

Além do alargamento da jornada de trabalho, as TICs também possibilitam a intensificação do trabalho por essa mudança espacial. Demandas de diversas localidades podem ser concentradas e direcionadas para um só local. Como comumente é feito em empresas de telemarketing, onde uma planta de trabalho atende diversos estados brasileiros, sem precisar deslocar seus trabalhadores para isto.

Também é possível observar, com essas novas formas de comunicação digital, a possibilidade de intensificação da demanda, pois em um mesmo período de tempo é possível receber-se diversos e-mails ou mensagens instantâneas, sem deixar “a linha ocupada” ou o “recinto lotado” como era no caso do telefone ou em um estabelecimento com a demanda física/presencial.

Dal Rosso (2008) analisa o processo de intensificação do trabalho nos dias atuais, utilizando como campo de pesquisa diversos setores de trabalho no Distrito Federal. O autor verificou, em sua análise, que este processo de intensificação do trabalho pode ocorrer tanto no trabalho predominantemente material – como no trabalho industrial –, quanto no trabalho predominantemente imaterial, como na área de serviços. Assim, o dispêndio de energia a mais do trabalhador pode se dar através do aumento da força física, mas, também, por um maior dispêndio de energias psíquicas, relacionais e emocionais.

O autor expõe que os resultados da ampliação da intensidade do trabalho podem ser objetivados e mensurados tanto de forma quantitativa, em que o impacto da intensificação se dá por um maior volume de produtos ou serviços prestados, como também pode ser objetivado pela mudança na qualidade do trabalho. Isto coloca um desafio ainda maior nesta compreensão ou no estudo dessa mudança de intensidade do trabalho, pois além dos resultados poderem ser materiais ou imateriais, a sua mensuração pode ser em sua qualidade ou quantidade.

Propõe que, para o estudo da intensificação do trabalho, observe-se as “condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais” (DAL ROSSO, 2008, p. 23); e que este olhar esteja balizado no tempo, como nos estudos de Marx, comparando a formatação do trabalho atualmente com o seu passado. Como foi observado, a intensificação do trabalho está vinculada com maior dispêndio de energia do trabalhador, em uma condição de trabalho que foge de sua possibilidade de controle, pois se dá na sua condição de venda da sua força de trabalho; portanto, seu trabalho está alienado.

Para esta comparação, o autor alerta que o trabalhador precisa estar no centro dessa análise. A intensificação do trabalho incide sobre a força de trabalho, ou seja, o aumento de dispêndio de energia recai sobre o trabalhador. Conhecer os meios de trabalho é peça auxiliar, mas não define por si o aumento da intensificação. Assim como o aumento de produtividade não necessariamente representa um aumento do dispêndio de energia do trabalhador, aquela pode ocorrer por outros fatores.

As dificuldades inerentes dos tempos atuais para fazer essa avaliação é a rotatividade no trabalho. Com a descartabilidade do trabalhador, pela facilidade de sua demissão, e a velocidade das mudanças no trabalho, torna-se uma tarefa árdua obter este histórico temporal para comparação.

Dal Rosso (2008) utiliza em sua pesquisa cinco categorias que representam meios, mecanismos ou formas pelas quais o trabalho pode ser intensificado: o alongamento das jornadas; ritmo e velocidade; o acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade; e gestão por resultados. A este primeiro aspecto analisado, o *alongamento da jornada*, compreenderemos como extração de mais-trabalho de forma extensiva, pois o dispêndio de energia empregado aqui se modifica assim como a quantidade de horas trabalhadas, e não no mesmo período de tempo, como foi tratado anteriormente.

Dentre estas categorias, para o autor, *o ritmo e a velocidade* é a que apresenta o maior grau de universalização e difusão se comparado com as demais. Avalia que esta universalização é decorrente de sua prática histórica vinculada ao taylorismo. Já o acúmulo de atividades ou tarefas passa ter uma relevância maior com o toyotismo devido ao enxugamento do número de trabalhadores nos postos de trabalho. Assim, tarefas que antes eram distribuídas para mais indivíduos, agora acabam se concentrando em uma mesma pessoa que tem que realizá-las no mesmo período temporal.

Tal mecanismo pode ser implementado em diversas circunstâncias, seja quando o montante global das tarefas aumenta sem aumento do número de empregados, seja quando o número de empregados foi reduzido por políticas de contenção de gastos, o que aconteceu no ramo bancário e financeiro e no da telefonia e comunicação, seja ainda quando ocorre a saída de pessoal ou por morte ou por aposentadoria e não ocorre sua reposição, como acontece frequentemente no setor público. (DAL ROSSO, 2008, p. 119).

O acúmulo de tarefas/atividades pode tanto intensificar o trabalho como fazer com que haja o prolongamento da jornada, sem que uma forma exclua a outra.

A intensificação do trabalho por meio da *polivalência, versatilidade e flexibilidade* também é uma marca introduzida pelo toyotismo, que se traduz na capacidade do indivíduo realizar diversas tarefas ao mesmo tempo em um mesmo período temporal, em produzir mais trabalho se adequando à demanda. No cenário da fábrica, o trabalhador deixa de operar uma única máquina e passa a operar diversas máquinas ao mesmo tempo, executando distintas operações. Assim, “a gestão do trabalho representada pelo toyotismo introduziu a prática da polivalência na fábrica, onde ela se enraizou e de onde se espalhou por todos os ramos de atividade econômica.” (DAL ROSSO, 2008, p. 122) A organização do trabalho que explora essa a polivalência eleva o grau de consumo da força de trabalho por diminuir os “poros”, como na análise de Marx. Se antes era na passagem de uma máquina para outra, agora, no âmbito dos serviços, é na passagem de uma atividade à outra.

A intensificação do trabalho pela *gestão por resultados* possui suas raízes na quantificação de produtos materiais e tangíveis, mas, na atualidade, expressa-se também, no campo dos serviços, na mensuração de resultados imateriais. Em ambos os casos, essa mensuração é tanto quantitativa como qualitativa. Esta forma de intensificação do trabalho pode ser compreendida como uma imposição subjetiva,

uma pressão interior ou exterior sobre o trabalhador para a entrega de maiores ou melhores resultados.

Este tipo de gestão, muitas vezes, vem acompanhado de metas vinculadas ao trabalhador ou sua equipe de trabalho e incentivos financeiros, onde parte do salário está associada ao alcance destas metas que, boa parte das vezes, são arbitrárias, inatingíveis. Esta forma de organizar o trabalho promove e se utiliza da concorrência entre os trabalhadores, ampliando o individualismo, e também expõe o trabalhador, ainda mais, ao medo de perder o seu trabalho por não atingir essas metas. Situação bem similar ao “salário por peça”, observado por Marx.

O autor observa em sua pesquisa que essas formas de obter mais-trabalho não precisam necessariamente ser empregadas de forma conjunta. A sua utilização se modifica entre os mais distintos setores, se pertencem a ramos mais tradicionais ou modernos, se estão vinculados a setores públicos ou privados. As combinações para se obter mais-trabalho são variadas, mas, independentemente do setor, alguma forma de intensificação é observada.

Esses fenômenos do trabalho estão entrelaçados em tramas apertadas. Se o trabalho é intensificado pelo aumento de tarefas, impulsiona o indivíduo a também prolongar as horas trabalhadas. Se há o rebaixamento dos direitos trabalhistas ou dos salários, a instabilidade reforça o trabalhador a tentar recuperar uma remuneração que subsidie suas necessidades, pela ampliação do número de horas trabalhadas ou no cumprimento de metas remuneradas.

Observa-se, assim, que há uma orientação que associa as formas de extração de mais trabalho, os vínculos precários de trabalho, organização do trabalho e utilização de novas tecnologias.

Para análise deste contexto, Druck (2013) constrói uma tipologia da precarização, onde categoriza as expressões da precarização social do trabalho em cinco tipos. A primeira expressão está vinculada às *formas heterogêneas de mercantilização* da força de trabalho marcada pela perda de direitos e de proteção social relacionadas aos vínculos de trabalho, onde há uma reconfiguração do trabalho assalariado e a diversificação dos tipos de vínculos (“pejotização”, subcontratação, terceirização), generalizado em diversos setores e regiões, em maior ou menor grau, características estas que antes estavam vinculadas ao trabalho informal. O segundo tipo se caracteriza pelas *mudanças na organização e condições de trabalho*, onde há a exposição do trabalhador a metas inalcançáveis, pressão pelo tempo, ritmo e

intensidade do trabalho aumentados, polivalência, e rotatividade, conduzindo-o à intensificação do trabalho e autoaceleração. Já o terceiro tipo se refere à *fragilização das condições de segurança no trabalho*, onde há maior exposição dos trabalhadores a riscos de saúde e de segurança, devido à sua sujeição às precárias condições de trabalho, e é ampliada quando associada a uma organização do trabalho voltada à produtividade. No quarto tipo, a expressão da precarização está relacionada à *fragilização do reconhecimento e da autoestima* que afeta o processo de construção de identidade individual e coletiva, devido à reificação do trabalhador e das relações humanas através de sua desvalorização pela precarização dos vínculos, a sua descartabilidade e insegurança. O quinto tipo se expressa na *fragilização das condições de representação e de organização sindical*, principalmente pela fragmentação ocasionada pela terceirização e heterogeneidade dos vínculos, fragmentando os trabalhadores e sua organização coletiva pela crescente divisão das diversas categorias profissionais e espaços de representação concorrenciais.

Dentre as expressões da precarização e das formas heterogêneas de contratação, cabe destacar a terceirização do trabalho. Esta expressão adquire cada vez mais espaço nos contratos de trabalho, ampliando-se indiscriminadamente, podendo ser constatada até mesmo em setores considerados mais estáveis.

O processo é constatado pela disseminação da terceirização a todos os tipos de atividades e setores. No setor público, ela passou a ocupar lugar estratégico no âmbito da reforma do Estado, a partir dos anos 1990, com a aplicação do “paradigma gerencialista” da administração pública; a flexibilização/precarização deu-se por meio de programas de incentivo à aposentadoria e à demissão voluntária (para efeito de redução de pessoal), do congelamento de salários e da suspensão de concursos públicos. (DRUCK, 2011, p. 66).

Antunes (2020) observa que nos últimos vinte anos a terceirização se ampliou no Brasil, tornando-se um fenômeno central da precarização do trabalho. O autor, utilizando a tipologia de Druck, reúne pesquisas sobre os trabalhadores terceirizados nos mais diversos setores, chegando à conclusão de que, em relação aos trabalhadores primarizados, eles têm remuneração mais baixa, gozam de menos direitos e benefícios, trabalham por mais horas, são mais instáveis, estão mais sujeitos aos riscos que afetam a saúde ou até mesmo que levem à morte.

A contratação da força de trabalho sob a forma terceirização, é uma contemporização de uma forma social descrita por Marx (2017), que auxilia no

processo de valorização do capital. Marx (2017) infere que uma das estratégias para ampliar a acumulação do capital é, com capital variável de igual valor, conseguir comprar mais força de trabalho através da sua substituição por força de trabalho de tipo mais barato.

A forma terceirização cria um tipo de força de trabalho que, por sua forma de contratação e tratamento²⁴, é considerada como inferior ao dispor de menos direitos, uma remuneração menor e instabilidade tal que facilite sua rápida substituição.

A introdução dos trabalhadores contingenciais passou a ser uma característica de mercado para atender à flexibilidade da demanda a partir da década de 1980, juntamente com a redução do quadro de pessoal “fixo”. A diferença dos trabalhadores do quadro regular para os trabalhadores contingenciais está na duração dos contratos e nos direitos trabalhistas. Esse tipo de contratação de força de trabalho gera, artificialmente, uma modalidade de trabalho mais barata. (DAL ROSSO, 2018).

Com a ampliação global da terceirização, é imprescindível enfatizar que se amplia o processo de produção do mais-valor, sobretudo (mas não só) no setor de serviços, decorrente da privatização de inúmeras empresas públicas que passa a ter o lucro como atividade central. Em um universo em que a economia está sob hegemonia do capital financeiro e o processo de privatização é intenso, as empresas procuram ampliar seus altos lucros exigindo dos trabalhadores e transferindo a eles a pressão pela intensificação do tempo de produção, pelo aumento das taxas de produtividade, pela redução dos custos de remuneração da força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho. Assim, a expansão das empresas terceirizadas tem se convertido em importante elemento propulsor e gerador de mais-valor dado que várias delas se tornaram também produtivas para o capital. (ANTUNES, 2020, p.168).

A terceirização é um dos exemplos, mas pode-se observar outros tipos de assalariamentos precarizados cujos contratos de trabalho estão cada vez mais

²⁴ Druck e Franco (2007, p. 17), ao analisarem a precarização em estudos acadêmicos sobre a terceirização no Brasil nos anos 1990, evidenciou a cisão entre os trabalhadores terceirizados e não terceirizados devido ao tratamento dado, diferenciando esses trabalhadores durante sua permanência em empresa do ramo petroquímico, onde um sindicalista relata que o vestiário dos terceirizados era um galpão onde não haviam chuveiros, somente tubos e com tabuas de madeira no chão, assim a autora avalia: “Uma condição reforçada pelo quadro de discriminação criado entre os próprios trabalhadores – permanentes e terceirizados –, pois os primeiros tinham as condições oferecidas pelas empresas, como o refeitório, vestiários, banheiros etc. e resistiam em compartilhar esses espaços. [...] havia uma relação de desconfiança dos trabalhadores permanentes com os terceirizados, já que estes estavam “de passagem” sem sequer ter tempo para conhecê-los e confiar neles”. Antunes (2020, p. 166) analisa o fenômeno da terceirização e conclui “[...] especialmente entre os terceirizados, percebe-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, em que a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe”.

assumindo formatos que ocultam ou se distanciam do assalariamento conhecido nas décadas anteriores, e se aproximam da informalidade.

Cabe um destaque sobre a uberização do trabalho, posto aqui como o ápice ou a radicalização desses processos de transformação do trabalho, que não se restringe ao trabalho de plataforma. Este processo que objetiva de maneira descomedida a precarização e flexibilização do trabalho nesta base material da Indústria 4.0, utilizando-se de algoritmos para o gerenciamento e o controle do trabalho.

Abílio (2021) indica que a uberização do trabalho é a consolidação e generalização dos elementos centrais da flexibilidade do trabalho, como o presente ou futuro próximo, para diversas ocupações e trabalhadores, onde o seu cerne está na condição de trabalhador *just-in-time* e nos processos de informalização do trabalho.

Neste sentido, ser um trabalhador *just-in-time* significa estar numa relação de trabalho em que todas as garantias, regulações e definições sobre o tempo de trabalho, valor da hora de trabalho, distribuição do trabalho, são eliminadas. É transferido para o trabalhador um autogerenciamento subordinado: empresas que monopolizam seus setores de atuação incorporam à gestão, de forma racionalizada, as estratégias de sobrevivência da multidão de trabalhadores subordinados; essas estratégias são então mapeadas, controladas e gerenciadas de forma centralizada. (ABÍLIO, 2021, p. 56, grifos da autora)

Isto significa dizer que o trabalhador passa a estar ajustado, mais do que nunca, à demanda de trabalho. Um sistema de trabalho altamente flexível e indefinido em termos contratuais, em que o trabalhador só é remunerado nos tempos considerados úteis para o processo de valorização do valor. Se, anteriormente, o trabalhador estava contratado por um determinado período – podendo ter esta lacuna temporal alargada ou ser utilizada de modo intensiva – agora, na uberização, o trabalhador está ajustado à demanda, de tal forma que é pago somente por sua efetiva produção. A disponibilidade para ser utilizado como força de trabalho já não consta no seu pagamento.

O que a uberização consolida é a redução, para o lado do capital, do trabalhador a força de trabalho. Ser reduzido a força de trabalho é estar disponível e ser utilizado da forma mais eficiente possível, na maior intensidade possível, no tempo que for necessário, obtendo remuneração apenas pelo tempo em que efetivamente se produz. (ABÍLIO, 2021, p. 61).

Esta é uma versão atualizada do trabalho pago por peça, que auxilia no envolvimento com o trabalho, em sua intensificação e, ao mesmo tempo, contribui

com o sentimento de desprendimento do trabalho assalariado. Neste novo formato, no entanto, o trabalhador não controla nem mesmo sua própria produção, pois a distribuição do trabalho depende de outros mecanismos. Assim, o trabalhador pode aumentar o tempo disponível para o trabalho, sem garantia nenhuma de rendimento.

Este fenômeno da uberização se integra com a “plataformização do trabalho”, que para Grohmann (2021) trata-se da organização e gerenciamento do trabalho por meio de plataformas digitais, onde as plataformas são mecanismos utilizados para extração de valor no capitalismo contemporâneo.

Os aplicativos de entrega de comida e de transporte são um belo exemplo desta simbiose, onde os trabalhadores, em condições precárias, ficam à disposição das plataformas por longas jornadas, aguardando a sua convocação por meio das plataformas digitais e só “recebem” quando finalizado o serviço. Estas plataformas sequer oferecem transparência nos valores repassados por serviços; na lógica de distribuição dos serviços entre os trabalhadores, como salientado por Abílio (2021),

As empresas se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, mas na verdade, são elas próprias a mão invisível do mercado. Preço dinâmico, aumento do valor do trabalho quando chove, rebaixamento do valor quando há muitos trabalhadores disponíveis, organização da distribuição do trabalhador no espaço e no tempo, definição do tamanho do contingente de trabalhadores, constante rebaixamento do valor da hora de trabalho. E não se trata apenas de definir as regras do jogo, mas como o jogo termina. Resumindo: o mesmo sistema que te oferece uma bonificação se você fizer nove corridas na chuva é o que define se a nona corrida irá ou não para você. (ABÍLIO, 2021, p. 64).

As formulações por meio de algoritmos não são neutras, elas são meio de controle do trabalho executado regidas por uma finalidade.

Plataformas digitais são compostas por dimensões computacionais, arquitetônicas, figurativas e políticas. Mas do que intermediários que veiculam conteúdo e possibilitam serviços, por trás das interfaces visíveis elas são executadas por protocolos codificados, com interesses e valores embutidos, que direcionam o tráfego social, de acordo com seus modelos de negócio. (JURNO, 2021, p. 48).

Abílio (2021) evidencia que no processo de uberização do trabalho há a transferência dos custos das ferramentas de trabalho aos trabalhadores, assim como utiliza-se do engajamento, dos saberes e das competências destes (marca toyotista). Apropria-se também dos “modos de vida periféricos”, que a autora nomeia como “viração”. Viração esta composta por estratégias de sobrevivência em um contexto

sem garantias de emprego, alimentação e moradia e que, neste processo e em todo o seu antagonismo, conecta-se com tecnologia de ponta para estruturação de serviços urbanos.

(...) mecanismo de rebaixamento do valor da força de trabalho em que são transferidos os custos e responsabilizações sobre a sua sobrevivência enquanto tal. O autogerenciamento hoje é incorporado de forma centralizada e racionalizada como parte da gestão algorítmica do trabalho. Trata-se da apropriação de forma racionalizada e monopolizada de modos de vida que (até então) compõem a especificidade da periferia. (ABÍLIO, 2021, p. 59).

Este autogerenciamento do trabalho se relaciona, parafraseando Marx, às necessidades que “provenham estômago ou da fantasia”.²⁵ Se, por um lado, o trabalhador, pela insegurança do trabalho sob demanda, desprovido de direitos, necessita colocar sua força de trabalho à disposição por longas horas e se sujeitar a precárias condições de trabalho pela sua necessidade de sobrevivência, por outro lado, seu engajamento fantasia com a liberdade de escolha, com a possibilidade de determinar sua própria jornada de trabalho, na ausência de um patrão e com a autonomia dentro do trabalho.

Abílio (2021), para essa complexa questão, apresenta a tese de que este autogerenciamento é subordinado a um regime em que não se reconhece legalmente esta subordinação centralizada. Portanto, ser um trabalhador sob demanda, sem direitos, é gerenciar o seu trabalho na insegurança, é ter seu trabalho e sua vida subordinada a meios pouco localizáveis ou controláveis (ABÍLIO, 2021), cujas informações produzidas a partir de dados coletados são cruciais para sua reorganização e extração do valor.

Junta-se a estes trabalhadores outras modalidades de assalariamento desprovido de reconhecimento legal, como já foi abordado: os microempreendedores individuais e os contratos como pessoa jurídica.

As empresas do “eu sozinho” ou “PJs” explicitam o crescimento do assalariamento disfarçado, pois se trata de um processo de contratação de trabalhadores que são pressionados a redefinir sua personalidade jurídica, isto é, a registrar uma empresa em seu nome, assumindo todos os encargos e transformando-se assim numa empresa individual terceirizada. A motivação dessa modalidade é a mesma das cooperativas, já que a relação empregatícia é abolida, assim como os custos (econômicos, sociais e

²⁵ Aqui utilizamos esta celebre frase de Marx (2008, p. 57) n'O Capital deslocada de sua explicitação original, para explicitar que o envolvimento dos trabalhadores pode se dar de forma objetiva e subjetiva.

políticos) e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas. O novo trabalhador-empresa passa a ser tratado de “igual para igual”. (DRUCK, 2011, p. 68)

Os “modos de ser da precarização” (ANTUNES, 2020) ampliam, dentro e fora do espaço produtivo das empresas, uma flexibilização das relações de trabalho onde há uma ampliação dos contratos do tipo temporário, sem estabilidade e sem registro, introduzindo formas de trabalho que assumem feição de trabalho informal e que estão sujeitos às flutuações do mercado e às exigências de aumento ou diminuição da produtividade naquele dado período.

Para Druck (2011, p. 43), essa heterogeneidade dos contratos de trabalho tem um relevante aspecto no processo de criação de instabilidade, não só pela instauração de uma insegurança, mas por criar um “modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, estimulando a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando-os vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de ‘desfiliação’ social.” .

Com isto, a autora apresenta que a insegurança trazida por esses novos tipos de contrato ultrapassam o limite do contrato em si, por criar uma subjetividade onde há espaço para desconfiança entre os trabalhadores e ampliação da concorrência.

Isto posto, em tempos de heterogeneização dos tipos de contrato de trabalho, coloca-se a necessidade da defesa e compreensão de quem são os trabalhadores ou a classe trabalhadora nos tempos atuais. Antunes (2009) defende que a chave analítica para a compreensão da classe trabalhadora é dada pela venda da própria força de trabalho, o assalariamento, a subordinação ao capital direta ou indiretamente. Assim, propõe para os tempos atuais uma noção ampliada da classe trabalhadora de Marx, incorporando além do proletariado fabril, os assalariados dos serviços, o proletariado rural,

o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part time, o novo proletariado dos McDonald’s, os trabalhadores hifenizados [...], os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas [...], os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 2009, p.103-104).

1.4 A precarização e a relação de assalariamento no serviço público e os trabalhadores dos serviços sociais

As reconfigurações do trabalho e suas novas formas de sua organização, atingem os trabalhadores como um todo, incluindo os trabalhadores dos serviços públicos. O capitalismo flexível, globalizado e financeirizado, assim como as estratégias neoliberais, invadem o Estado provocando inúmeras modificações, tanto na prestação dos serviços públicos como para os seus trabalhadores, executores das políticas públicas.

Seria possível abordar estas inúmeras transformações e as reformas em curso por diversos prismas – sejam políticos, econômicos ou pelo olhar das reconfigurações dos serviços prestados; mas, a intenção aqui é enfatizar as mudanças ocorridas que se relacionam às formas de organização e gerenciamento do trabalho no serviço público. E, assim, observar como a lógica de mercado e a precarização ganham centralidade, e de que forma atravessam o trabalho e os trabalhadores.

Para esta análise, é importante observar a influência dos paradigmas e dos ideais neoliberais. Para Druck (2021) o pensamento neoliberal é central para analisar as mudanças de Estado em seus fundamentos, e isto não se restringe ao conteúdo econômico, mas, também, às suas repercussões políticas e sociais.

Para além do conteúdo econômico, a essência política e ideológica do neoliberalismo é central para se compreender as ações dos governos e as mudanças no Estado, sustentada fundamentalmente no “culto ao mercado” que, ao se tornar, hegemônico, consegue impregnar quase toda a sociedade. Assim, constata-se o reforço ao individualismo em contraposição à ação coletiva; estimula a concorrência em detrimento da solidariedade social; eleva-se o mercado e as “coisas” à condição de sujeitos soberanos; difunde-se uma visão privatista da sociedade, onde se busca a desmoralização de tudo que é público em troca de uma defesa fervorosa do que é privado. (DRUCK, 2021, p. 4).

Como abordado na primeira parte deste capítulo, os ideais neoliberais começam a ganhar influência nos países centrais com a crise da década de 1970, em conjunto com o movimento de reestruturação produtiva, o que envolve uma nova concepção de Estado.

Dardot e Laval (2016) traduzem o pensamento neoliberal como um conjunto de racionalidades centrada no individualismo e na concorrência, vinculadas à lógica de mercado, que passam a reconfigurar a concepção de indivíduo, as ações de Estado, a sociabilidade e as subjetividades. Neste ideário, o indivíduo deixa de ser compreendido como resultante de um contexto social, político e econômico – onde o Estado se estabelecia como um balizador – para a concepção de um indivíduo

plenamente responsável por conduzir sua vida e assumir as consequências de seus atos, sejam de cunho individual ou de cunho coletivo.

Por meio desta racionalidade, há uma modificação na concepção e finalidade de Estado, que passa a estar atrelada à lógica individual e empresarial. Portanto, se indivíduos devem assumir os riscos por suas escolhas, o Estado deve modificar suas modalidades de intervenção com vistas a “modernizar” e “racionalizar” sua administração. Se, anteriormente, o Estado era avaliado pela sua capacidade de assegurar soberania de um determinado território, agora está sendo avaliado sob o aspecto da “governança”.

O termo “governança” é empregado para caracterizar o respeito às “*condições de gestão sob préstimos do ajuste estrutural (...) de modo que se vincula intimamente a uma política de integração ao mercado mundial*”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 276). Para os autores, isso significa dizer que o Estado passa a ser avaliado na mesma lógica das empresas. Assim como na governança empresarial, em que os gerentes de empresa estão sob vigilância dos acionistas, no Estado, os dirigentes estão sob os interesses dos credores do país e dos investidores externos. Eles deverão avaliar a condução da ação pública segundo as suas finalidades, ou seja, segundo os seus próprios interesses financeiros.

É com os recursos do Estado, e com uma retórica em geral muito tradicional (o “interesse nacional”, a “segurança do país”, o “bem do povo” etc.), que os governos, em nome de uma concorrência que eles mesmos desejaram e de uma finança global que eles mesmos construíram, conduzem políticas vantajosas para as empresas e desvantajosas para os assalariados de seus países. Quando se fala em peso crescente dos organismos internacionais ou intergovernamentais, como o FMI, a Organização Mundial do Comércio (OMC), a OCDE ou a Comissão Europeia, esquece-se de que os governos que fingem se curvar-se *passivamente* a auditorias, relatórios, injeções e diretivas desses organismos são também *ativamente* parte interessada nisso. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 282, grifos dos autores).

Dardot e Laval (2016) expõem que nesta concepção de Estado há um novo arranjo nas formas de “*ação pública*”, e que esta forma reorganiza as relações de trabalho, privilegiando as empresas em detrimento dos trabalhadores assalariados.

A política que ainda hoje é chamada de “social” por inércia semântica não se baseia mais em uma lógica de divisão dos ganhos de produtividade destinada a manter um nível de demanda suficiente para garantir o escoamento da produção em massa: ela visa a *maximizar a utilidade da população*, aumentando sua “empregabilidade” e sua produtividade, e diminuir seus custos, com um novo gênero de política “social” que consiste em enfraquecer

o poder de negociação dos sindicatos, degradar o direito trabalhista, baixar o custo do trabalho, diminuir o valor das aposentadorias e a qualidade da proteção social em nome da “adequação à globalização”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 284, grifos dos autores).

As reformas trabalhistas e previdenciárias são parte da nova geografia dos Estados, como parte de um movimento global de atração dos interesses financeiros ao seu território, utilizando como chamariz a redução dos custos relacionados ao trabalho. Por um lado, retira-se a proteção social vinculada ao Estado, ampliando o grau de subordinação dos trabalhadores ao trabalho assalariado; por outro, espalha-se uma cultura da concorrência que afeta a solidariedade, enaltece a meritocracia e a “liberdade de escolha” segundo os interesses individuais. E, ainda, a partir desse culto ao individualismo, vincula situações estruturais – como o desemprego e o adoecimento – à uma má gestão da própria vida.

É neste movimento, entre a subjetividade e objetividade, que a racionalidade neoliberal estabelece um terreno fértil para as modificações das relações de trabalho e a sua reorganização.

Consequentemente, a legislação social mudou de forma muito mais favorável aos empregadores: revisão dos salários para baixo, supressão da indexação da remuneração pelo custo de vida, maior precarização dos empregos. A orientação geral dessas políticas reside no desmantelamento dos sistemas que protegiam os assalariados contra as variações cíclicas da atividade econômica e sua substituição por novas normas de flexibilidade, o que permite que os empregadores ajustem de forma ótima suas necessidades de mão de obra ao nível de atividade, ao mesmo tempo que reduz ao máximo o custo da força de trabalho. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 222).

Assim, a reconfiguração do Estado, com o desmantelamento das suas ações de proteção, amplia a insegurança sem retaguardas ou limites à exploração da força de trabalho, e potencializa o disciplinamento, que pode ser compreendido como um reforço à condição de assalariamento pela perda de direitos.

A disciplina neoliberal não se limita a essa maneira “negativa” de orientar as condutas por regras imutáveis no plano “macroeconômico” que os agentes racionais devem incorporar em seu próprio cálculo. Também não se reduz à instauração de situações de concorrência que obrigam o indivíduo a escolher muito além da esfera do consumo de bens e serviços comerciais. A extensão e a intensificação das lógicas de mercado tiveram efeitos muito patentes na organização do trabalho e nas formas de emprego da força de trabalho. O que a lógica do poder financeiro fez foi apenas acentuar o disciplinamento dos assalariados submetidos a uma exigência de resultados cada vez maior. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 225)

A construção das políticas sob a lógica da racionalidade de mercado é empregada com uma suposta neutralidade, como se fosse uma construção natural, racional e apartidária – “O neoliberalismo, quando inspira políticas concretas, nega-se como ideologia, porque ele é a própria *razão*”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 242, grifos dos autores) Colocando-se, assim, como um movimento desvinculado da história, independente de construção social e, portanto, sem possibilidade de ser contestado.

Mesmo que, comumente, explicita-se o Estado neoliberal como uma releitura do *laissez-faire* – uma retirada do Estado para a abertura do livre mercado que segue um curso “natural” –, os autores alertam que o Estado neoliberal não tem uma postura abstencionista; pelo contrário, configura-se a partir de intervenções, objetivos e métodos.

Muito frequentemente esquecemos que o neoliberalismo não procura tanto a “retirada” do Estado e a ampliação dos domínios da acumulação do capital quanto a *transformação da ação pública*, tornando o Estado uma esfera que também é regida por regras de concorrência e submetida a exigências de eficácia semelhantes àquelas a que se sujeitam as empresas privadas. O Estado foi reestruturado de duas maneiras que tendemos a confundir: de fora, com privatizações maciças de empresas públicas que põem fim ao “Estado produtor”, mas também de dentro, com a instauração de um Estado avaliador e regulador que mobiliza novos instrumentos de poder e, com eles, estrutura novas relações entre governo e sujeitos sociais. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 272-273, grifos dos autores).

Segundos os autores, as exigências de mercado que estabelecem a disciplina, eficácia e eficiência, também adentram o Estado. E, desta forma, modificam as formas de investimento sobre o que é público para estar em consonância com a concorrência e competição econômica imposta pela globalização, metamorfoseando sua racionalidade não só em sua forma de ação, mas também internamente.

O aspecto “técnico” e “tático” da nova gestão pública permitiu ocultar o fato de que o essencial era introduzir as disciplinas e as categorias do setor privado, intensificar o controle político em todo o setor público, reduzir tanto quanto possível o orçamento, suprimir o maior número possível de agentes públicos, reduzir a autonomia profissional de algumas profissões (médicos, professores, psicólogos etc.) e enfraquecer os sindicatos do setor público – em resumo, fazer na prática a reestruturação neoliberal do Estado. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 291).

Esta reestruturação neoliberal do Estado institui novas formas de controle e gerenciamento sobre o trabalhador do Estado baseadas na concorrência individual, com o discurso de “melhorar” a ação pública e dirimir os custos do Estado, assim como ocorre no setor privado, sem colocar em discussão as distintas finalidades e naturezas destes setores.

O desprezo pelos agentes de base dos serviços públicos, os baixos salários pagos a eles, mas também a falta crônica de meios e pessoal à disposição desses mesmos serviços, sem falar nas campanhas midiáticas contra a gestão burocrática e o “peso dos impostos”, contribuíram muito para a desvalorização daquilo que dependia da ação pública e da solidariedade social. (...) Mas foi sobretudo a concepção da ação pública que mudou sob o efeito da lógica da competição mundial. Embora o Estado seja visto como instrumento encarregado de reformar e administrar a sociedade para colocá-la a serviço das empresas, ele mesmo deve curvar-se às regras de eficácia das empresas privadas. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 273-274).

Ao direcionarmos os olhares para o Estado brasileiro, é possível observar as primeiras experiências de administração gerencial no ano de 1967. Esta reforma administrativa, que ocorreu durante a ditadura militar por meio do Decreto-lei nº 200, introduziu na administração pública procedimentos gerenciais típicos do setor privado. Em seu escopo, criou a possibilidade de transferência e descentralização de atividades da administração pública através da contratação ou concessão direta ou indireta de serviços para o setor privado, flexibilizando controles estatais. (ANDREWS, 2010; DRUCK, 2021) Nesta reforma, além da descentralização do poder público para o âmbito privado, outra peça central foi a política de recursos humanos que almejava o controle do orçamento com gasto de pessoal e a possibilidade de contratação temporária de funcionários.

Apesar destas medidas, que introduziram a administração gerencial ao Estado brasileiro, foi apenas na década de 1990, no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), o marco da reforma do Estado brasileiro. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, que teve como formulador o ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, responsável pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE).

A reforma gerencial iniciada em 1995 pode ser considerada uma retomada dos princípios da reforma do decreto-lei n. 200, mas sua inspiração foi o modelo do *New Public Management*, adotado em países anglo-saxões na década de 1980 (ANDREWS, 2010, p. 89).

Cabe destacar que antes da Constituição de 1988, o concurso público não era exigência legal para ingresso como trabalhador do Estado. Com isto, os funcionários poderiam ser admitidos e demitidos facilmente sem a necessidade de abertura de processo administrativo. Portanto, a reforma gerencial de 1995 tem um impacto diferente da reforma do decreto-lei de 1967, pois se dirige diretamente a princípios que foram implementados na Constituição.

O próprio diagnóstico da crise dos anos 1980, apresentado no texto do Plano Diretor, mostra a afinidade entre a reforma gerencial e o modelo inspirado na teoria da escolha pública. Segundo Bresser Pereira, a crise que o país enfrentava, diferentemente das crises anteriores, era uma “crise de Estado”. Essa crise, observou Bresser Pereira, teria três componentes: a) uma crise fiscal, que limitava a capacidade de intervenção do Estado; b) uma crise do modelo de intervenção na economia, resultado do esgotamento do modelo de substituição de importações; e c) uma crise do modelo burocrático de administração pública, responsável pelos altos custos e pela baixa qualidade dos serviços públicos. (ANDREWS, 2010, p. 102).

É possível observar a consonância entre o diagnóstico que motiva a implementação da reforma, e as aspirações vinculadas ao modelo neoliberal de Estado. Como observado por Dardot e Laval (2016), a proposta neoliberal se constitui por uma reestruturação do Estado “por fora” e “por dentro”, na qual a privatização e a terceirização assumem lugar central. (DRUCK, 2021). Assim, cria-se a possibilidade de execução dos serviços públicos com força de trabalho distinta do que ocorre com os contratos com estabilidade, por meio de duas modalidades de terceirização: i) a contratação de força de trabalho por meio de terceiros para execução direta dos serviços públicos; e ii) a transferência dos serviços executados pelo estado para organizações públicas não-estatais ou privadas. A justificativa para implementar a terceirização e a transferência dos serviços públicos estava vinculada a um discurso de diminuição do Estado pelo decréscimo de gastos, colocando a gestão governamental em conformidade com os balizadores de eficiência e eficácia do mercado, ampliando a autonomia e a qualidade dos serviços para o “cidadão-cliente”. (BRASIL, 1995).

No entanto, neste primeiro momento, conforme analisado por Andrews (2010), a terceirização possibilitou a contratação desregulamentada de recursos humanos. Ao invés da gerência sobre os recursos, houve a perda do controle estatal sobre o ingresso de trabalhadores do Estado, ainda que houvesse uma limitação da terceirização de acordo com os tipos de serviços, conforme Decreto nº 2.271, de 1997.

A continuidade das contratações, ainda que por meio da terceirização irregular, mostrou que o Estado não precisava “encolher”, como supunha o ministro Bresser Pereira. Na verdade, nos anos 1990 surgiram novas demandas por serviços públicos, em especial nos setores de meio ambiente e combate à pobreza. Assim, por caminhos e motivações diferentes, retomou-se a prática de contratação de funcionários sem concurso público que havia sido difundida na administração federal nas décadas de 1950 e 60. Segundo o levantamento realizado pelo Ministério do Planejamento em 2009, o governo federal havia admitido irregularmente, por meio de contratos terceirizados, 34165 trabalhadores. No acordo firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o governo federal em 2007, essas contratações seriam substituídas por servidores concursados até 2010. (ANDREWS, 2010, p. 108)

A transferência dos serviços públicos para entes não-estatais, a utilização das organizações sociais, dispersa o controle sobre os serviços ofertados, favorece a descontinuidade dos mesmos, assim como precariza as relações de trabalho. Estes serviços deixam de ser executados por servidores públicos e passam a ser realizados por contratos, que em geral ofertam baixos salários; ainda, por vezes, sem direitos trabalhistas, como ocorre no contrato por MEI, com alta rotatividade dos profissionais.

Embora sejam modalidades diferentes de terceirização, o que as unifica é que todas substituem o trabalho do servidor público, reduzindo-o não só numericamente, o que já é grave, dadas as necessidades da maior parte da sociedade brasileira, como redefinindo o seu lugar a sua importância, desqualificando-o como o objetivo de mostrar que ele não é mais necessário, que pode ser descartado, superado, substituído, uma vez que o discurso dominante insiste na sua suposta eficiência de instituições de natureza privada, supostamente mais flexíveis e ágeis, em contraposição ao padrão do serviço público brasileiro. (DRUCK, 2021, p. 13).

Em 2018, o Decreto nº 9.507 revogou a legislação de 1997, ampliando as possibilidades de terceirização para a grande massa dos serviços públicos, colocando como exceção a esta forma de contratação apenas um pequeno núcleo de atividades da União, conforme descrito abaixo:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços: I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle; II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias; III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL, 2018)

Para a autora, a terceirização nos serviços públicos tem um duplo significado: primeiro, enquanto rebaixamento do valor e das condições que se dá o trabalho; mas, também, e, em segundo lugar, no próprio conteúdo das ações de Estado, e no acesso a direitos e sua materialidade.

Defende-se a tese que a terceirização do serviço público no Brasil, além de ser um dos mecanismos mais importantes e eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização, é uma das principais vias que o Estado neoliberal encontrou para pôr fim a um segmento dos trabalhadores – servidores públicos –, que tem o papel crucial para garantir o direito e o acesso aos serviços públicos necessários à sociedade, e, sobretudo à classe trabalhadora, impossibilitada de recorrer a esses serviços no mercado. Nesta medida, várias são as modalidades de ataques aos direitos, ao padrão salarial e às condições de trabalho do funcionalismo, consubstanciadas nos ajustes fiscais implantados pelos vários governos desde o início dos anos 1990 até hoje, ajustes esses recomendados e exigidos pelas instituições e classes que representam o capital financeiro globalizado. (DRUCK, 2021, p. 8-9).

Portanto, a terceirização não é apenas uma modalidade diversa de contratação da força de trabalho, mas, sim, uma forma diversa de oferta de serviço público. A estabilidade contratual no serviço público estabelece uma regularidade no serviço prestado, além de garantir uma maior autonomia do executor do serviço, se comparada ao trabalhador não estável. É possível observar que a autonomia do trabalhador é diretamente proporcional aos direitos e garantias vinculados à sua forma de contratação. Isto significa dizer que a subordinação vinculada a condição de assalariamento pode ser maior ou menor se compararmos o trabalhador estatutário com o empregado público celetista, o prestador de serviço ou o microempreendedor individual terceirizado.

Como abordado no início deste capítulo por meio de Marx (2017), as condições em que o trabalho se realiza, considerando os meios e as ferramentas, desvela a finalidade projetada do trabalho em si. Portanto, a precariedade das condições de trabalho que estão atreladas à terceirização nos serviços públicos diz respeito não somente à sua forma, mas ao seu conteúdo e utilidade. No lugar em que o direito deveria ser assegurado, estabelece-se a lógica de mercadoria e consumo, sem previsão de regularidade e estabilidade, como aponta Druck (2021).

Os servidores públicos são agentes produtores dos bens de comuns e coletivos e, enquanto tais precisam ter regularidade e estabilidade em seu trabalho, a fim de garantir o atendimento às necessidades sociais. Submete-

los à lógica privada e mercantil é negar a sua natureza pública, impedindo, portanto, de cumprir o seu papel. (DRUCK, 2021, p. 16).

A autora analisa que o avanço da terceirização insere a lógica de gerenciamento do trabalho privado nos serviços públicos, ao introduzir a instabilidade e insegurança como estratégia de dominação.

Insere-se, portanto, na estratégia de dominação inscrita na precarização do trabalho, compreendida como um processo político, econômico e social, conforme sinalizado por Bourdieu (1998: 124-125)²⁶, quando afirma a “precarização como um regime político (...) inscrita num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanentemente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração”. No caso dos servidores públicos, a terceirização é o meio através do qual se busca transformar o trabalho público no trabalho privado, trazendo a insegurança, a instabilidade e a relação de exploração, negando desta forma, o lugar, a necessidade e o *ethos* público do trabalho na produção de bens coletivos, indispensáveis numa sociedade marcada por extrema desigualdade e injustiça social como a brasileira. (DRUCK, 2021, p. 19)

Diversos autores (DRUCK, 2021; MATTOS, 2019; ANDREWS, 2010) expõem a dificuldade de transpor em números o avanço da terceirização nas últimas décadas, tanto na esfera pública como na privada, por falta de pesquisas oficiais voltadas para esse fim. Como uma aproximação a estes números, Druck (2021) aponta algumas estimativas que obteve ao cruzar diferentes dados estatísticos²⁷ em conjunto com pesquisas setoriais de diversas fontes. A autora infere que houve uma redução de servidores estatutários nas primeiras duas décadas dos anos 2000, e uma ampliação dos contratos sem carteira assinada e dos contratos temporários, principalmente nos estados e municípios, locais em que há maior concentração de servidores públicos do executivo. Infere, também, a partir de dados da PNAD-contínua do terceiro semestre de 2020, que 64% dos trabalhadores com e sem carteira assinada, portanto não-estáveis, encontravam-se nos municípios; e 24% destes contratos, estavam vinculados aos estados. Apesar dos entes federativos poderem fazer contratação direta, possivelmente, a maior parte destes contratos são realizados por intermédio de terceirizados. (DRUCK, 2021).

²⁶ BOURDIEU, P. A Precariedade está hoje por toda parte. In: *Contrafogos*, Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998.

²⁷ Graça Druck utilizou dados como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/ IBGE), o Perfil dos estados e municípios brasileiros/IBGE e a Pesquisas de Informações Básicas Municipais. (DRUCK, 2021)

Sobre a transferência dos serviços públicos para entes não-estatais, na área da saúde, de 2004 a 2018, houve um crescimento de 76% dos estabelecimentos geridos por organizações sociais, estando na região sudeste a maior concentração de estabelecimento terceirizados, contando com 72,4%, onde só no estado de São Paulo estão 47,3% destes serviços. (DRUCK, 2021).

Apesar destes dados indicarem tendências, notadamente, é possível compreender um avanço da terceirização e da subsunção dos serviços públicos à lógica gerencial, e isto pode se aprofundar ainda mais. Em 2020, no governo de Jair Bolsonaro, foi apresentada a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 32, ainda em discussão, que apresenta uma Reforma Administrativa.

Para Druck (2021), esta proposta é a reforma trabalhista²⁸ dos servidores públicos, pois, em sua avaliação, tanto a Reforma Administrativa quanto a Reforma Trabalhista (2017), tiveram a mesma motivação: diminuir os custos do trabalho por meio de sua precarização. Para este fim, a PEC nº 32/2020 amplia a possibilidade de terceirização através dos “contratos de gestão”, que possibilitam às entidades públicas realizarem contratos temporários, sem concurso público como medida permanente, ou seja, sem condicionar esses contratos a situações excepcionais. Assim, possibilita a subsunção dos serviços públicos à lógica de mercado, conforme os preceitos neoliberais.

Orione (2021), em consonância com Druck (2021), também avalia que a PEC nº 32/2020 amplia e generaliza a terceirização no serviço público, e acrescenta que esta proposta possibilitaria o ingresso das formas flexíveis de trabalho da esfera privada para a esfera pública, como, por exemplo, o “trabalho *on demand*”.

Para o autor, a PEC, ao inserir os contratos por tempo determinado e temporários (assim como o contrato intermitente estabelecido pela Reforma Trabalhista de 2017), possibilita legalmente a inclusão do trabalho sob demanda no âmbito da esfera pública, conforme encontra-se textualmente na PEC/2020, em seu art. 1º, que inclui na Constituição o art. 39-A, em que se lê, em seu § 2º, inciso III, a possibilidade de “*III – atividades ou procedimentos sob demanda*”. Assim, a lógica de precarização do âmbito privado, que discorremos anteriormente, do trabalhador sem garantias de horas trabalhadas e de remuneração, ganha uma versão para

²⁸ Aqui, é feita a alusão à Lei nº 13.467/2017, da Reforma Trabalhista.

trabalhadores do Estado em uma tendência do público e do privado diminuir suas diferenças em relação aos direitos e garantias relacionadas ao trabalho.

[as] (...) modalidades precárias de contratação do setor privado irão cada vez mais tomar conta das atividades públicas. Com isso, restaria concluído um ciclo: a aproximação, em ambas esferas, da dinâmica de organização flexível da compra e venda da força de trabalho. Também aqui a linha divisória entre o direito público e o direito privado tende a se dissipar, já que tudo, no fundo, revela-se como defesa da propriedade privada. O que falamos está a confirmar, inclusive, a nova percepção ideológica do Estado neutro como aquele que, ao importar as técnicas de gestão do setor privado, é mais habilitado a dar uma resposta eficiente. (ORIONE, 2021, p. 16).

O autor acrescenta que o uso das tecnologias serão instrumentos para incursão do serviço público da lógica mercantil, com o uso de aplicativos como lógica de exploração, modificando o serviço prestado em si.

Portanto, os novos princípios que se pretende introduzir a partir da proposta de reforma da administração pública do governo Bolsonaro abrem, ainda mais, as portas para a “modernização” do setor público a partir da dimensão gerencial privada. Não é de se estranhar se, num futuro não muito distante, a “gamificação”, por exemplo, for introduzida, de modo intenso, também no setor público. Some-se a tudo isso que, com a realização dos trabalhos remotos, em vista da pandemia do Covid-19, há uma possibilidade de intensificação do processo: no caso, com o trabalho em domicílio, invadindo os domicílios dos servidores, a subsunção hiper-real tende a acelerar, no espaço público, a sua concretização. (ORIONE, 2021, p. 15)

Druck (2021) sinaliza que a citada PEC tem por objetivo modificar a natureza dos serviços públicos, pois acredita que os servidores públicos estáveis “*são uma contratendência à acumulação, pois não estão diretamente subordinados à lógica do capital, tendo como função produzir bens coletivos ou ‘antimercedórias’ e, por isso, constituem-se num empecilho ao pleno desenvolvimento do neoliberalismo*”.

1.5. O assistente social como trabalhador assalariado no campo dos serviços

A fim de discorrer sobre o arcabouço de deste estudo, faz-se necessário dois momentos. Primeiro, situar os assistentes sociais como trabalhadores assalariados que atuam na prestação de serviços, e as especificidades decorrentes disto para seus trabalhadores. E, em segundo lugar, apresentar como as recentes teses e dissertações têm percebido as condições de trabalho dos assistentes sociais, em

especial no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), campo onde se objetiva a pesquisa desta dissertação.

Os trabalhadores dos serviços sociais – os assistentes sociais – não se autonomizam das crises, da reestruturação produtiva e das condições de trabalho das quais os demais trabalhadores estão sujeitos. Pelo ao contrário, como integrante desta classe, independentemente do seu local de atuação, em maior ou menor grau o seu trabalho estará atravessado por estas mudanças no mundo do trabalho, conforme abordado nos itens anteriores.

A reestruturação produtiva do capital e do trabalho, que reconfigura as relações, condições e organização do trabalho no capitalismo contemporâneo, atinge também o serviço social e seus trabalhadores e trabalhadoras nos serviços implementados pelas políticas sociais, onde exercem funções de execução, elaboração e gestão, atuando na mediação do acesso a direitos sociais da classe trabalhadora, principalmente das camadas mais subalternizadas. (RAICHELIS, 2018, p. 168).

Assim, utilizamos como premissa as relações de assalariamento em Marx, situando o assistente social como trabalhador assalariado, ao considerar que este profissional está inserido no mercado de trabalho, subordinado as relações de compra/venda da sua capacidade de realizar um tipo de trabalho qualificado dentro da divisão sociotécnica do trabalho. A respeito desta compreensão teórica, Raichelis (2018) expõe que

Trata-se de uma interpretação da profissão que pretende desvendar suas particularidades como parte do trabalho social coletivo, o que supõe a análise articulada do trabalho de assistentes sociais em sua dupla dimensão: de um lado, como trabalho concreto, é expressão do valor de uso dotado de qualidade específica que atende a necessidades sociais a partir de suportes intelectuais e materiais para sua realização, cujo exercício profissional passa a ser mediado pelo mercado, dentro de uma crescente divisão do trabalho social. De outro lado, como trabalho abstrato – expressão do valor de troca abstraído de sua qualidade –, representa uma fração do trabalho social total pensado em sua quantidade, como dispêndio de força humana de trabalho. Nesses processos, quantidade e qualidade aparecem como determinações indissociáveis da mercantilização dessa força de trabalho. (RAICHELIS, 2018, p. 156).

Desta maneira, a capacidade de trabalho do assistente social está inserida nas relações sociais como uma mercadoria e que, ao ser analisada, pode ser vista por seu aspecto qualitativo ou quantitativo, dimensões indissociáveis do mesmo processo. É neste processo de compra e venda da força de trabalho que se constituem as tensões

entre a necessidade de subsistência do profissional, respostas às requisições profissionais e o dever ético com a população atendida.

Nesse processo de compra e venda da sua força de trabalho especializada, o assistente social entrega ao seu empregador o valor de uso específico de sua força de trabalho qualificada. Por um lado, essa atividade – como qualquer outro trabalho – implica transformação de uma matéria sobre a qual incide e à qual tem acesso pela mediação do seu empregador, além de concretizar-se em um resultado que tem objetividade material ou social. (IAMAMOTO, 2015, p. 218).

Como analisado por Iamamoto, precursora desta interpretação da profissão, o assistente social, por estar inserido nesta relação de assalariamento, coloca à disposição do empregador (ou comprador da força de trabalho) a dimensão qualitativa do seu trabalho. Portanto, a finalidade do trabalho e as condições nas quais este se realiza, são de projeção do empregador, ainda que existam balizadores externos a este, como garantias legislativas, conselhos da profissão, código de ética, entre outros. (IAMAMOTO, 2015).

No entanto, para a autora, a possibilidade do assistente social dar um outro sentido ao seu trabalho está circunscrita às contradições de classe, apontado para um projeto profissional que busca a emancipação humana, pois reside nesta contradição uma autonomia que, pelos determinantes do trabalho assalariado, é relativa. (IAMAMOTO, 2015).

Verifica-se uma tensão entre projeto profissional, que afirma o assistente social como um ser prático-social dotado de liberdade e teleologia, capaz de realizar projeções e buscar implementá-las na vida social; e a condição de trabalhador assalariado, cujas ações são submetidas ao poder dos empregadores e determinadas por condições externas aos indivíduos singulares, às quais são socialmente forçados a subordinar-se, ainda que coletivamente possam rebelar-se. (IAMAMOTO, 2015, p. 416).

É a partir dos enfrentamentos do coletivo dos trabalhadores, juntamente com as conquistas profissionais, que se situa a autonomia relativa do assistente social frente às requisições dos empregadores. Essa autonomia possibilita que o assistente social, na execução do seu trabalho, possa alterar as formas de se relacionar com a matéria sobre a qual incide, assim como construir possibilidades para se desvencilhar do trabalho prescrito.

Sintetizando: a possibilidade de imprimir uma direção social ao exercício profissional do assistente social – moldando o seu conteúdo e o modo de operá-lo – decorre da relativa autonomia que ele dispõe, resguardada pela legislação profissional e passível de reclamação judicial. A efetivação dessa autonomia é dependente da correlação de forças econômica, política e cultural em nível societário e se expressa, de forma particular, nos distintos espaços ocupacionais, que envolvem relações com sujeitos sociais determinados (...), que sofrem profundas metamorfoses sociais em tempos de capital fetiche. (IAMAMOTO, 2015, p. 220).

Assim, na medida que se reconfiguram as determinações sociais, onde são rebaixadas as condições de vida dos trabalhadores e os laços de solidariedade de classe, e que se fragilizam os balizadores externos, recrudescem as formas de dominação sobre trabalho assalariado e esta autonomia se dá sob outros parâmetros.

Assim como para os demais trabalhadores, há uma “nova morfologia do trabalho de assistentes sociais” (RAICHELIS, 2018, p. 52) que implica em mudanças nas formas de contratação para o seu rebaixamento, precarização e intensificação do trabalho.

No âmbito do mercado de trabalho do Serviço Social ampliam-se os processos de subcontratação de serviços individuais de assistentes sociais (pejotização e uberização), por parte de empresas de serviços e assessorias, de organizações não governamentais, de (falsas) cooperativas de trabalhadores na prestação de serviços a governos, especialmente em âmbito local, configurando-se o exercício profissional privado autônomo, temporário, por projeto, por tarefa decorrentes das novas formas de organização e operação das políticas sociais. (RAICHELIS, 2018, p. 51).

E, com as aproximações do gerenciamento empresarial, pela racionalização neoliberal, ao Estado é possível observar essas características aos trabalhadores dos serviços públicos.

Mesmo assalariados com empregos “estáveis”, como contratos por tempo indeterminado, e não só trabalhadores das empresas privadas mas também os funcionários públicos, são afetados pela “precariedade subjetiva” a que se refere Linhart (2014, p. 45)²⁹, expressa pelo “sentimento de precariedade quando são confrontados com exigências cada vez maiores no trabalho e estão permanentemente preocupados com a ideia de nem sempre estar em condições de responder a elas”. (LINHART, 2014, p. 45 apud RAICHELIS, 2018, p. 52).

Rachelis (2018, p. 52) sinaliza há, de forma perene, nos trabalhadores o sentimento de “jamais estar protegido de uma perda repentina de emprego”; dito de

²⁹ LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

outro modo, há o receio de não conseguir manter as formas de subsistência através da venda da mercadoria força de trabalho. E, possível constar assim, o efeito disciplinador do medo também adentra aos assalariados desta categoria profissional, assim como ocorre com o conjunto dos trabalhadores assalariados.

A condição de desemprego e ameaça permanente de perda do emprego têm se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, inserções, vínculos e perspectivas de identidade coletiva, decorrentes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe. Esta é minada pela brutal concorrência que é desencadeada entre os próprios trabalhadores e estimulada conscientemente pelo capital por meio da gestão do medo e da chantagem. (DRUCK, 2011, p. 64)

No intuito de aprofundar um pouco mais sobre o trabalho assalariado do assistente social, cabe sinalizar algumas especificidades do trabalho em serviços, modalidade na qual estão inseridos os trabalhadores dos serviços sociais.

Para Yamamoto (2007, p. 420), corresponde como atividade de serviço aquele “serviço –, que não assume uma configuração objetiva uma existência separada do seu prestador, uma vez que tais determinações referem-se ao valor de uso”

Meirelles (2006) caracteriza o âmbito dos serviços como o “trabalho em processo” ou “a realização de trabalho”. A autora utiliza essa caracterização como um recurso analítico que compreende os serviços como o próprio processo de trabalho em execução ou o fluxo de trabalho, colocando como “condição *sine qua non* para a prestação de qualquer serviço a interação entre prestadores e usuários pois, é impossível a existência de um fluxo contínuo de trabalho sem um canal interativo que lhe dê suporte”. (MEIRELLES, 2006, p. 133).

Por isto há uma forte dependência dos atributos humanos (o saber, a qualificação), que influenciam em como se dará a interlocução entre prestador e usuário. No entanto, em um contexto em que a formação profissional também é atravessada pela mercantilização e precarização, há uma fragilidade neste atributo humano ligado à qualificação profissional, assim como no acesso à acumulação teórica produzida até os tempos atuais pela profissão.

Meirelles (2006) chama a atenção também sobre a diferença entre o processo de trabalho em si e os resultados de sua ação no campo dos serviços.

Enquanto serviço é trabalho em processo, produto, por outro lado, é o resultado deste processo, ou seja, é um trabalho acumulado, um trabalho

objetivado. Neste sentido, o produto ao qual os serviços estão relacionados, pode ser tangível ou intangível, ou seja, tanto pode ser um bem físico ou uma informação, pois o que caracteriza efetivamente uma atividade como de serviço, é, única e exclusivamente a realização de trabalho. (MEIRELLES, 2006, p. 131)

Esta questão sinaliza uma particularidade interessante pois, no âmbito dos serviços, como o *processo de trabalho* se dá de forma mais aparente ao consumidor, assim como seu canal de suporte – o *prestador de serviço* –, cria-se então uma ligação ainda mais forte entre os resultados do serviço e o protagonista da ação. Deste modo, recai ao prestador do serviço o resultado do trabalho, mesmo que parte do processo e da organização do trabalho, assim como os meios necessários à sua execução, não estejam na sua possibilidade de escolha. Em outras palavras, no âmbito dos serviços fica ainda mais difícil de visualizar que os resultados do trabalho são uma conjunção entre capacidade de trabalho e condições de trabalho, pois se sobressai o executor.

No caso do trabalho do assistente social, há um reforço deste aspecto, pois parcela dos meios de trabalho, assim como parte dos resultados de sua ação, são de cunho imaterial. Assim, na aparência, para o desenvolvimento do trabalho, só é necessário promover a interatividade entre o assistente social e o usuário.

Neste sentido, Iamamoto (2007) chama a atenção para a diferença entre a força de trabalho enquanto potência, e a efetiva realização da atividade profissional.

O assistente social é proprietário de sua força de trabalho especializada. Ela é produto da formação universitária que o capacita a realizar um “trabalho complexo”, nos termos de Marx (1985). Essa mercadoria força de trabalho é uma potência, que só se transforma em atividade –, em trabalho –, quando aliada aos meios necessários à sua realização, grande parte dos quais se encontra monopolizado pelos empregadores: recursos financeiros, materiais e humanos necessários à realização desse trabalho concreto, que supõem programas, projetos e atendimentos diretos previstos pelas políticas institucionais. (IAMAMOTO, 2007, p. 421).

Para que a potência de trabalho passe a realização de trabalho, há a necessidade de meios para a sua efetivação, e estes meios não são de propriedade do assistente social, não sendo este um profissional liberal, mesmo que esteja desta forma em seu estatuto profissional.

Com ocultamento dos meios e condições necessárias ao trabalho, há um ofuscamento de sua influência nos resultados da ação profissional, assim como reitera o trabalho do assistente social personificado em seu executor, como fruto de uma ação individual, reforçando relações e a busca de soluções no âmbito do indivíduo.

Como é possível observar existe uma ingerência direta, de parte dos empregadores na definição do trabalho profissional, na contramão de sua integral autonomia. Entretanto, os componentes universais envolvidos na realização de todo trabalho, qualquer que seja a natureza –, meios, objeto e o próprio trabalho –, também se repõem no trabalho do assistente social, ainda que sob condições determinadas. (IAMAMOTO, 2007, p. 421).

Iamamoto (2007) sinaliza que além da subordinação em relação aos meios necessários para realização do trabalho, o empregador da força de trabalho também seleciona previamente as expressões da questão social a serem trabalhadas, assim como estabelecem as prioridades a serem atendidas, além de promover/estabelecer o próprio canal de interação com o usuário.

Sobre a interlocução entre os assistentes sociais com os usuários dos serviços, há uma tendência à utilização de canais remotos em detrimento das formas de interação presencial. As possibilidades engendradas pelas tecnologias da informação e comunicação (TICs), em conjunto com as formas de organização e gestão do trabalho, vêm alterando significativamente as formas de interatividade.

A inserção das TICs que alteram as formas de interação, muitas vezes, com viés de “facilitar” a interlocução e agilizar o processo, deslocam o atendimento presencial para o atendimento remoto aos usuários por meio de e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas, e atendimento via telefone.

A utilização da tecnologia, além de alterar as formas de interatividade, possibilitam, assim como é para o conjunto dos trabalhadores, mudanças espaço-temporais que facilitam a exploração do trabalho para valorização do capital ou, no caso, dos serviços estatais, na economia do gasto com o fundo público.³⁰ (CISLAGHI, 2018, p. 129). Portanto, soma-se a estas mudanças, a intensificação do trabalho, a redução dos tempos mortos, a introjeção de metas, estatísticas de produtividade, que incidem sobre os tempos dedicados à interlocução com os usuários, onde prevalece a quantidade de atendimentos em detrimento da qualidade do mesmo.

Nesta forma de organização do trabalho, muitas vezes, não é contabilizado como tempo de trabalho momentos de reflexão (individuais e coletivos) sobre o cotidiano dos serviços. Esta questão acaba por favorecer respostas padronizadas

³⁰ Cislighi (2018, p. 129), utilizando como base a subsunção real do trabalho em Marx e a categoria de serviços, avalia que “quando a intensificação é reproduzida em instituições públicas o objetivo central é a economia no gasto com o fundo público, sobretudo com a força de trabalho, o que permite que esses recursos possam, entre outras coisas, serem apropriados pelo capital, por exemplo, na compra de serviços, equipamento e medicamentos”.

para as exigências institucionais, valorizando a dimensão técnico-operativo, sem a possibilidade de refletir durante a jornada de trabalho sobre a finalidade e conteúdo do exercício profissional. Há, por conseguinte, uma burocratização do trabalho do serviço social. Sobre a padronização promovida pela o uso da tecnologia e as requisições profissionais burocráticas que alteram a finalidade do trabalho social, Raichelis (2013) expõe:

Tem sido reiterativo o discurso dos assistentes sociais que atuam no âmbito do SUAS, do SUS e também em outras áreas profissionais, o envolvimento excessivo com o preenchimento de formulários e planilhas padronizadas numa tela de computador, a multiplicação das visitas domiciliares para fins de controle institucional das provisões e prestações sociais, a realização de cadastramentos da população que, quando assumidos de forma burocrática e repetitiva, não agregam conhecimento e reflexão crítica sobre a realidade dos usuários e seus territórios de vivência, rebaixam a qualidade do trabalho técnico e impedem que profissionais especializados possam realizar o trabalho intelectual nuançado para o qual estão (ou deveriam estar) capacitados a produzir. (RAICHELIS, 2013, p. 624)

Neste cenário de precarização e superexploração da força de trabalho, é possível aprender que a força política da classe-que-vive-do-trabalho e, dentre eles, os assistentes sociais, está em uma correlação de forças desfavorável, recaindo sobre o conteúdo e qualidade do trabalho realizado no cotidiano do trabalho profissional.

Para além dos acordos previstos no contrato de trabalho –, e, considerada a bagagem acadêmico-profissional do assistente social – o que determina o cotidiano das ações profissionais são as condições e relações sociais que circunscrevem esse trabalho. Elas interferem no seu direcionamento, nas atribuições delegadas, nos recursos autorizados, entre outras dimensões, cuja força decorre das relações de poder econômico e político que repercutem no próprio conteúdo e qualidade do trabalho realizado. Soma-se a isso a interferência dos requisitos de produtividade, eficiência, as pressões dos prazos e das tornas a serem observadas, embora os agentes profissionais possam nelas interferir em razão de sua competência e da força política que disponham. (IAMAMOTO, 2007, p. 424).

Com o intuito de observar as expressões das condições de trabalho de assistentes sociais em diversos campos, mas privilegiando o campo pesquisado – a atuação do assistente social no SUAS –, veremos a seguir uma compilação de teses e dissertações.

1.6 As condições de trabalho dos assistentes sociais no serviço público: um olhar sobre teses e dissertações recentes

Por compreender que a produção do conhecimento é fruto de um ato coletivo e que, portanto, o desenvolvimento de uma pesquisa deve considerar os caminhos percorridos pelos pesquisadores do passado, foi realizado um levantamento de teses e dissertações para compor o arcabouço teórico desta dissertação.

O objetivo deste levantamento foi de compreender, a partir de pesquisas acadêmicas, as condições de trabalho no campo de atuação profissional dos trabalhadores de serviço social, especialmente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Para isto, utilizamos a Plataforma Sucupira, desenvolvida pela CAPES, para o levantamento das fontes de consulta.

Para delimitar a busca, foram utilizadas as seguintes palavras-chaves: “condições de trabalho” e “assistente social”. Assim, foi possível circunscrever o campo profissional, mas sem reduzir a pesquisa à atuação do assistente social em uma política ou local de trabalho específico. A definição temporal compreendeu o intervalo dos anos de 2010 a 2019.³¹

Os primeiros elementos observados das dissertações e teses foram os títulos e resumos; assim, conforme os parâmetros elencados, foi possível fazer uma primeira seleção a partir de uma leitura de reconhecimento do material. (LIMA; MIOTO, 2007) Outro critério estabelecido para seleção foi a disponibilidade da tese ou dissertação de forma integral pela plataforma. Portanto, teses e dissertações que não estavam disponíveis para leitura na íntegra, não compuseram o material de revisão bibliográfica.

Após a primeira seleção, realizamos uma leitura exploratória, “*cujo objetivo é verificar se as informações e/ou dados selecionados interessam de fato para o estudo*” (LIMA; MIOTO, 2007, p. 41), tendo como guia um roteiro pré-estabelecido para identificação das pesquisas quanto ao seu objeto de estudo, tipo de pesquisa, referencial teórico, ano de defesa, dentre outros parâmetros.³² Ao final da leitura

³¹ Essa pesquisa foi realizada em 2019, e a intenção era voltar ao banco para pesquisar o ano de 2020 e, assim, fechar o ciclo de 10 anos. No entanto, neste interstício, a plataforma foi reformulada ganhando novas formas de pesquisa. Por isto, como não seria possível manter os mesmos filtros, mantivemos o banco já estabelecido, compreendendo apenas o período relatado, sem as informações de 2020.

³² Para a construção deste roteiro, utilizamos o texto LIMA, Telma Cristiane Sasso de; Mito, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. IN: Revista Katálysis. Florianópolis, v.10, p.37-45, 2007, que foi amplamente discutido na disciplina Seminários de Pesquisa I, lecionada pela Prof.^a Carola Arregui, e ofertada pela PUC-SP.

exploratória, foram selecionadas 17 (dezessete) teses e dissertações,³³ das quais 6 (seis) eram pesquisas bibliográficas, e 11 (doze) tratavam de pesquisas empíricas. Estas pesquisas abrangem o período de 2014 a 2018. Não conseguimos identificar a partir de que ano que a CAPES passou a disponibilizar as dissertações e teses em PDF, por isto, não foi possível dizer o motivo de não aparecer nenhum material entre o período de 2010 a 2013, considerando os critérios estabelecidos.

Dentre as pesquisas selecionadas, parte delas não definiam área de atuação dos assistentes sociais, pois os critérios de pesquisa não limitavam área de atuação. Das pesquisas que definiram, tiveram como campo de estudo as seguintes áreas: sociojurídica, saúde e educação; mas, certamente, o maior número se tratava do exercício do assistente social na Política de Assistência Social.

Em relação à localização geográfica das pesquisas, elas abrangem diversos municípios e o Distrito Federal, estando representadas as regiões do sudeste, nordeste, norte e centro-oeste.

Apresenta-se, aqui, algumas constatações e reflexões a partir dos elementos levantados pelas dissertações e teses. Foi possível observar como característica da precarização a diversidade de vínculos contratuais, revelando a desregulamentação do trabalho, própria do capitalismo flexível, conforme foi abordado nos itens anteriores. Este fenômeno é descrito tanto em pesquisas bibliográficas como nas pesquisas empíricas, como pôde ser observado.

Oliveira (2017), que utilizou como fontes os anais dos ENPESS (2008, 2010 e 2012) e CBAS (2007, 2010 e 2013), em sua pesquisa sobre as condições de trabalho dos assistentes sociais na Política de Assistência Social, verificou que grande parte dos contratos de trabalho citados nos trabalhos apresentados nos congressos, não se tratavam de servidores estáveis. Além disso, o tempo de permanência dos trabalhadores nos serviços sugeria uma alta rotatividade, conforme descrito pela pesquisadora.

O tipo de vínculo dos profissionais foi abordado por doze pesquisas (pesquisas I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, XII, XV, XVI). Somente na pesquisa II constatou-se a presença majoritária de vínculos efetivos. Em todas as outras pesquisas que abordaram o assunto, encontrou que há a predominância de contratos via CLT, por tempo determinado, comissionados ou terceirizados, o que indica a presença de contratos precarizados. Esses tipos de contratos de trabalho possibilitam uma constante rotatividade de

³³ O banco que foi construído a partir da metodologia descrita consta como anexo nesta dissertação, para que futuros pesquisadores possam utilizá-lo.

profissionais nos serviços. De acordo com cinco pesquisas (pesquisa V, VI, VII, X, XII) a maioria desses profissionais foram contratados há pouco tempo, o que pode indicar, como apresentado anteriormente, tanto uma rotatividade dos trabalhadores quanto o aumento de profissionais para trabalhar com esta política. A pesquisa X frisou que, excluindo-se os servidores efetivos, todo o quadro de trabalhadores da política de assistência social foram admitidos em 2009. (OLIVEIRA, 2015, p. 136).

Jesus (2017), de igual forma, também avaliando os contratos de trabalho dos trabalhadores do SUAS, associou o vínculo precário de trabalho à rotatividade dos profissionais que, no município estudado, tinha relação com a representatividade político partidária dos gestores municipais.

Observar-se que, a maioria dos profissionais tem de 4 a 3 anos de trabalho ou menos de 2 anos de atuação na política de assistência social, onde a rotatividade desses profissionais na política de assistência, é uma realidade no município, devido à precarização do trabalho e subtração de direitos via contratos flexíveis e temporários de trabalho. Vale destacar que, a cada quatro anos os profissionais são demitidos para contratação de novos. Pois ainda nesta região, predomina um favoritismo político, onde os gestores deixam de cumprir o que preconiza a NOB-RH/SUAS, não estabelecendo a realização de concursos. (JESUS, 2017, p. 250).

Pessanha (2016) também verificou a presença de contratos temporários nos CRAS de Campos dos Goytacazes, observando que este tipo de vínculo empregatício compunha 41,6% dos contratos de pessoal. Observou também que a diferenciação de vínculos entre os trabalhadores ocasionava uma diferenciação salarial, além de relatar outras formas de precarização do trabalho.

Observou-se que as condições objetivas de trabalho no CRAS do município de Campos dos Goytacazes apresentam-se aspectos da precarização do trabalho com salários diferenciados dos profissionais devido às formas diferenciadas de contratação. As condições éticas e técnicas, bem como os recursos materiais necessários para o desenvolvimento de suas atividades não são plenamente garantidos em todas as unidades. Verifica-se a intensificação do trabalho pelo excesso de normativas a serem apropriadas pelos profissionais e burocracias a serem cumpridas, decorrentes do formato gerencial da política. (PESSANHA, 2016, p. 274).

Em relação à questão salarial, Jesus (2017) identificou na pesquisa com assistentes sociais do SUAS do município de Teófilo Otoni/Minas Gerais, que parte dos profissionais estavam inseridos em outros trabalhos remunerados (formais e informais) para conseguir compor o valor necessário à sua subsistência.

Quando perguntado aos profissionais se possuíam outro vínculo empregatício, 8 profissionais informaram possuir outro vínculo empregatício para complementar a renda. A justificativa é devido ao baixo salário que recebe como assistente social. Dentre esses 8 profissionais, 4 deles complementam a renda com trabalhos informais, e os outros 4 com trabalho formal. Esses dados apresentam uma triste estatística de um processo de superexploração do trabalho, onde o preço da venda da força de trabalho (salário) é significativamente inferior ao valor da força de trabalho, não sendo suficiente para a manutenção da sobrevivência mínima do trabalhador. Este se mantém de forma precária, pois o valor recebido em forma de salário pela venda da sua força de trabalho não é suficiente para atender as suas necessidades. Nesse caso, os trabalhadores buscam alternativas para complementar a renda familiar, recorrendo a uma dupla jornada de trabalho e sofrendo um maior desgaste físico e mental, devido à intensificação, exploração e prolongamento da sua jornada de trabalho que passa a ser duplicada. (JESUS, 2017, p. 252)

Por sua vez, Alves (2018), em pesquisa com trabalhadores do SUAS da sub-região oeste da Região Metropolitana de São Paulo, onde pesquisou os serviços de CRAS e CREAS, entre outros, constatou que a expansão dos serviços do SUAS na região estudada se deu apoiada na precarização dos vínculos contratuais. O pesquisador sinaliza que esta forma de expansão afetou diretamente a utilidade dos serviços, pois a rotatividade dos profissionais dificultou a execução do acompanhamento familiar continuado preconizado pela política.

Outro aspecto levantado pelas pesquisas foi a precariedade da infraestrutura física e a escassez de recursos materiais para efetivação do trabalho. Itens que compõem ferramentas e meios de trabalho foram apontados como ausentes ou insuficientes, como itens de papelaria e material de escritório (PESSANHA, 2016; ROCHA, 2018), acesso à internet e telefone (PESSANHA, 2016; JESUS, 2017; ROCHA, 2018), e meios de transporte para realização de visitas e busca ativa (PESSANHA, 2016; MEDEIROS, 2017). Foram apontados, também, itens necessários à permanência do trabalhador no local de trabalho, como água para consumo e artigos de higiene pessoal, compelindo os trabalhadores a utilizarem recursos próprios para adquiri-los.

(..) chama atenção para o dado referente ao percentual de 16,6% (dezesseis por cento) apontarem que a água consumida para beber é doada (possivelmente pelos próprios trabalhadores) e 50% (cinquenta e cinco por cento) ter apontado que é adquirida pelo próprio profissional. Destaca-se ainda a utilização de telefone, computador, impressora, material de higiene e até mesmo carro dos próprios profissionais. (PESSANHA, 2016, p. 212).

Medeiros (2017) aponta que a falta de recursos para execução de trabalho afeta diretamente a realização do trabalho, assim como deslegitima a ação profissional frente à população usuária.

A indisponibilidade ou a quantidade insuficiente de carros que garantam aos assistentes sociais a realização de visitas domiciliares e a busca ativa nas regiões em que estão inseridos, foi um tema bastante suscitado durante as entrevistas, associando também de maneira mais ampla, a ausência desses recursos à precarização do trabalho, e a um possível retrocesso nos avanços da política de assistência social, cuja referência dos atendimentos ainda recai sobre a descrença nos serviços públicos e na deslegitimação desta política enquanto direito. (MEDEIROS, 2017, p. 78).

Oliveira (2015), em mesmo sentido, sinaliza como a falta de recursos impacta na credibilidade do trabalhador das políticas sociais.

demanda profissional passa a ser guiada por uma lógica de “administração da pobreza”, ou como colocado por uma assistente social participante da pesquisa de Pereira e Nicolau (2013), como uma “relatora da desgraça”, uma vez que a profissional identifica “o problema” do sujeito, porém não é capaz de ver resultado em seu trabalho, uma vez que, muitas das vezes, não há uma “rede” socioassistencial para a integralidade das ações e dos encaminhamentos. Essa falta de recursos e de resolutividade afeta as condições de trabalho do assistente social, que perdem a “credibilidade” com a população atendida. (OLIVEIRA, 2015, p. 157).

Sobre a infraestrutura física dos equipamentos, grande parte das pesquisas sinalizaram a dificuldade dos profissionais em relação à falta de condições adequadas para resguardar o sigilo profissional. Além disto, há relatos em relação à inadequação das salas para a realização de atendimentos, seja em relação ao seu tamanho, seja pela ausência de ventilação/climatização adequada. (CUNHA, 2015; NEGRÃO, 2015; MEDEIROS, 2017; ROCHA, 2018)

A partir das entrevistas realizadas com os servidores, observa-se que há expressões significativas sobre as condições físicas das unidades: salas pequenas, inapropriadas para o atendimento sigiloso, com pouca ventilação e inadequação de equipamentos. Essas expressões são comuns nas falas independentemente de a unidade pertencer a PSB ou PSE. (ROCHA, 2018, p. 71)

Medeiros (2017) ressalta que a precariedade dos espaços físicos implica em um revezamento entre os trabalhadores para uso das cadeiras no local de trabalho. Isto, além de dificultar o desenvolvimento do trabalho, fomenta a disputa e a

concorrência pela insuficiência de recursos, causando constrangimentos entre os próprios trabalhadores.

[...] o que realmente eu acho que pesa mesmo 'pra' gente como equipe é a questão da sala (nós somos cinco assistentes sociais e três psicólogos) e nós somos uma equipe técnica em quatro birôs, né? Mesmo que a equipe se divida entre uma turma de 8h às 14h e outra turma de 11h às 17h, nós estamos em contato ainda umas três horas. Então fica um aglomerado de pessoas 'numa' sala e um fica praticamente um na cabeça do outro. E assim, fica um pouco constrangedor porque 'fulano, levanta aí, agora é minha vez de sentar'. Você às vezes está com o birô cheio de coisas 'pra' fazer e você só vai sair de 14h, então, é uma sala altamente pequena 'pro' ambiente; a gente fica tudo espremido, né? Então é um pouco complicado essa situação. (CHIQUNHA GONZAGA, 2016 apud MEDEIROS, 2017, p. 77).

A intensificação do trabalho, pela escassez de recursos humanos para o atendimento da demanda, também apareceu de forma significativa nas pesquisas, sendo demonstrado em seu aspecto quantitativo – pelo número crescente de tarefas a serem realizadas em um mesmo espaço temporal –, como no seu aspecto qualitativo – por atribuir a um mesmo profissional várias qualidades diferentes de tarefas –, como pode ser observado no relato abaixo.

Eu estou há aproximadamente, quase dois anos sozinha como assistente social. Tinha uma companheira que era psicóloga, houve uma substituição e ela foi pra de manhã. E com 2016 praticamente acabando, isso foi mais ou menos no início de 2014, e estou na espera eu acredito esse ano não virá e o ano que vem só Deus pertence né. Porque a gente tá em condição de contrato e como estamos finalizando o mandato, então assim a gente fica naquela... Mas assim, auxiliar administrativo que eu acho que é de suma importância e também faz mais de anos que não temos auxiliar administrativo, e aí a gente vê que o serviço fica comprometido porque os usuários chegam e não têm acolhida, e até mesmo o nosso trabalho mediante a escuta social às vezes fica comprometida, principalmente porque eu estou lá atrás sozinha, eu tenho que tá na recepção, na sala de atendimento e mesmo quando eu tô na sala de atendimento eu fecho a porta e recepção fica sem ninguém. Então eu vejo que o serviço tá sendo comprometido por isso. E até mesmo pra segurança da gente, pros usuários acho que é de suma importância eles chegarem e ter auxiliar administrativo pra receberem né, até mesmo pra procurar pasta de atendimento. Então tá uma correria doida, tá uma loucura. Então eu tô me sentindo sobrecarregada. Então assim, eu vejo que tá sendo comprometido e eu como assistente social, como a gente visa o melhor atendimento para os nossos usuários às vezes a gente fica meia, sabe? A gente tá sempre levando a conhecimento deles pra que eles entendam. [...] Então, eu vejo que isso aí tá precisando de rever, a gente tá sempre cobrando. Mas é aquela história, a gente passa, cobra, informa e fica no aguardo, no aguardo, no aguardo e nunca tem uma resposta precisa. Enquanto isso a gente trabalha de acordo com o que dá. (Profissional A.13 apud. JESUS, 2017, p. 254-255)

A situação descrita pela assistente social mostra claramente várias qualidades distintas de tarefas que a mesma passou a assumir com a ausência de profissionais de outros cargos. Este é um exemplo da chamada polivalência, tão requisitada para extração de mais trabalho no capitalismo flexível. Rocha (2018) verifica situação similar:

Tem unidades que tem muitas demandas esperando atendimento. A gente tem 100, é só um exemplo. Então, não está bom, de qualquer jeito, não está! Mas em relação a outras áreas, a gente especialista, acaba entrando em outro tipo de atendimento. Às vezes, não tem servidor para fazer um atendimento inicial, fazer a recepção, abrir prontuário. Eu, aqui, faço Cadastro Único. Não tem motorista, eu vou dirijo, levo usuário para fazer acolhimento. Vou fazer visita com o meu carro ou, com o carro da unidade porque não tem motorista para fazer. Então, você acaba fazendo outras coisas que são de outras funções por não ter o servidor aqui. (GUSTAVO apud ROCHA, 2018, p. 74).

E, em sua avaliação,

(...) constata-se a ausência de outras especialidades para compor a equipe que deveria ser multiprofissional, assim como orientado na Tipificação, em categorias profissionais obrigatórias e categorias profissionais preferenciais. A pluralidade de formação acadêmica da equipe de referência confere a possibilidade de vários olhares pelos profissionais para as demandas. Do contrário, quando a equipe está reduzida, além de afetar a qualidade do serviço prestado provoca a sobrecarga de trabalho como relatado pela trabalhadora: "Aqui é muita sobrecarga. Muito atendimento". (ROCHA, 2018, p. 76).

Na análise feita por Medeiros (2017) sobre a intensificação do trabalho, com a extensão da jornada, é possível observar a invasão do trabalho sobre os tempos considerados "mortos", suprimindo os horários destinados à alimentação e ao descanso dos trabalhadores.

No instante em que vivencia, na dinâmica do seu exercício profissional, a intensificação das atividades e a redução do tempo dedicado às ações inerentes a boa realização do seu trabalho, incluindo os momentos de descanso e alimentação, *Cora Coralina* (2017) ilustra as consequências do processo da reestruturação produtiva para vida e saúde dos trabalhadores, onde não apenas o corpo, mas a mente, como parte constitutiva da subjetividade, é atingido pelas mudanças nas estratégias de dominação e exploração do trabalho, que neste caso, ocupa a forma de autoridade patronal do Estado. (MEDEIROS, 2017, p. 99)

Alves (2018) aponta o relato de trabalhador do SUAS que descreve como a alta demanda de trabalho afeta o aspecto relacional do trabalho e os laços de solidariedade entre os seus pares.

Isso tem repercussões sim, do ponto de vista da saúde dos trabalhadores. Por exemplo, quando nós temos uma demanda de trabalho muito alto e poucos funcionários para dar conta dessa demanda, acaba acumulando trabalho e somando a essa precarização que a gente já comentou, isso de certa forma afeta muito as nossas relações de trabalho, as relações interpessoais no serviço. Então, cria um ambiente para discussões, para discórdias, contendas. Isso afeta sim a saúde do trabalhador (Trabalhador do SUAS – Osasco apud Alves, 2018 p. 167).

Também é possível perceber o sentimento de impotência frente ao volume de trabalho, conjugado com a falta de recursos em relação dicotômica com a necessidade de se manter como trabalhador assalariado.

Eu fiquei num processo de adoecimento durante quase dois anos. Principalmente por causa das condições de trabalho. Você é pressionado diariamente por cerca de 100, 200 pessoas todos os dias, muitas vezes, você se sente de mãos atadas pra ajudar aquela pessoa que precisa de tudo, basicamente tudo na vida. Então, chega num ponto que você não consegue mais lidar com aquilo. Você tenta resolver pequenas situações que você não resolve nunca e, chega uma hora que você sabe que está doente mesmo daquelas condições. Você vê sua saúde piorando, você suas relações familiares piorando, tudo sendo afetado na sua vida, mas você depende daquilo também para poder sobreviver (Gustavo). (ROCHA, 2018, p. 78)

2 O TRABALHO OCUPA O TRABALHADOR COMO UM TODO

E com o meio de trabalho ocorre o mesmo que com o homem. Todo homem morre 24 horas a cada dia. Porém, apenas olhando para um homem não é possível perceber com exatidão quantos dias ele já morreu, o que, no entanto, não impede que companhias de seguros, baseando-se na expectativa média de vida dos homens, possam chegar a conclusões muito seguras e, mais ainda, muito lucrativas (MARX, 2017, p. 281).

2.1 A categoria trabalho como central para análise no campo da saúde do trabalhador

As tensões do trabalho assalariado, associadas à um contexto de precarização e intensificação do trabalho, trazem profundos impactos nas vidas humanas. Este tipo de trabalho, alienado de seu sentido, desenvolve-se ao distanciar-se de sua finalidade última – objetificação de alternativas para as necessidades humanas. (LUKÁCS, 1980³⁴ apud ANTUNES, 2009). Portanto, neste sistema de produção, que constitui uma forma de vida determinada, a maneira como o trabalho está organizado e a sua gestão interferem diretamente na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

(...) o trabalho, que é o principal fundamento do ser social e do seu desenvolvimento, pelo o modo como está organizado, passa a ser o colapso da vida humana e das suas condições de desenvolvimento. Assim, o processo de trabalho, industrialmente e tecnologicamente revolucionado (sobre tudo nos dias atuais com os novos aportes gerenciais) para aumentar a produtividade, atua fortemente na reversão radical da potencialidade do trabalho no processo de desenvolvimento do ser, afetando-o negativamente. (LOURENÇO, 2016, p. 29).

O trabalho, como processo ontológico do ser social, como “elemento mediador introduzido entre a esfera da necessidade e da realização desta” (ANTUNES, 2009, p. 139), como mediação necessária para objetivação do pôr teleológico, como gênese da liberdade, dispõe do uso da força vital para a autorrealização humana. (LUKÁCS, 1980 apud ANTUNES, 2009).

A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza. (MARX, 2017, p. 255).

³⁴ LUCKÁCS, G. The Ontology of Social Being: Labour. Merlin Press, Londres, 1980.

No entanto, o trabalho sob o domínio do capital deprecia a vida humana. O trabalho assalariado se realiza esvaziado de seu sentido, a força vital está empregada para a valorização do capital (direta ou indiretamente) em seu estado de mercadoria, provocando o encurtamento da vida – em sentido físico e espiritual.

O capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa consideração. Às queixas sobre a degradação física e mental, a morte prematura, a tortura do sobretrabalho, ele responde: deveria esse martírio nos martirizar, ele que aumenta nosso gozo (o lucro)? De modo geral, no entanto, isso tampouco depende da boa ou má vontade do capitalista individual. A livre-concorrência impõe ao capitalista individual, como leis eternas inexoráveis, as leis imanentes da produção capitalista. (MARX, 2017, p. 342)

O trabalho em sua dupla dimensão, “enquanto organizador da vida social, como o espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas [também,] de resistência, de constituição e do fazer histórico” é o foco da área do conhecimento denominada de Saúde do Trabalhador. (MENDES; DIAS, 1991, p. 347). Compreendendo que

(...) o processo de trabalho e o modo como o trabalho estão organizados têm um peso fundamental para o desgaste da saúde, para o envelhecimento e morte precoces e para as incapacidades temporárias e permanentes que afetam a classe trabalhadora. (LOURENÇO, 2016, p. 29)

Em contraponto com o campo da saúde ocupacional, que reduz o trabalho a um problema ambiental, ou seja, como um espaço que dispõe o trabalhador a riscos de natureza física, química ou biológica, Laurell (1977 apud DI MARIO; AMORIM, 2016) compreende os fenômenos saúde-doença em sua historicidade e em seus determinantes sociais.

O que transforma e desencadeia os fenômenos biológicos, determinando os tipos de patologia e sua distribuição, passa pelas relações sociais de produção, pela luta política, pelo desenvolvimento das forças produtivas e pelos contextos que resultam dessa luta, que, em última análise, determinam as condições de trabalho e vida. (LAURELL, 1982, p. 16 apud DI MARIO; AMORIM, 2016, p. 109)

Assim, Laurell propõe uma análise empírica do processo saúde-doença, a partir da percepção dos trabalhadores, considerando, simultaneamente, sua dupla dimensão: biológica e social. Pois, “a natureza social da doença não se verifica no

caso clínico, mas no modo característico de adoecer e morrer dos grupos humanos”; dito de outro modo, os determinantes sociais estão nos processos coletivos, mesmo que adquiriam uma forma individualizada na manifestação do processo saúde-doença. (LAURELL, 1982, p. 12 apud DI MARIO; AMORIM, 2016, p. 110).

Para esta análise, a autora utiliza como central a categoria trabalho, dado o seu caráter ontológico de transformação da natureza para produção e reprodução da vida. Isto significa observar a forma social específica na qual se dá esta relação entre a humanidade e a natureza e, desta forma, considerar o processo de trabalho e produção, os meios, as ferramentas, as formas de consumo da força de trabalho e sua finalidade. E, portanto, compreender que as mudanças no mundo do trabalho, por alterar as formas de organização da vida, também modificam as expressões de saúde/doença.

É possível distinguir diferentes formas de consumo da força de trabalho no processo de trabalho que implicam formas distintas de desgaste do trabalhador. Estas formas de consumo estão vinculadas à extração de mais-valia absoluta e mais-valia relativa. (LAURELL, 1978, p. 6 apud DI MARIO; AMORIM, 2016, p. 110)

Em vista disso, os autores Laurell e Noriega (1989), ao examinarem o processo saúde-doença relacionado ao trabalho, irão considerar a forma histórica e processual das relações sociais e de produção no capitalismo e, também, as contradições e conflitos da relação de trabalho. Para isto, na análise das questões relativas à saúde dos trabalhadores, avaliarão não só as características físicas, químicas e mecânicas do objeto de trabalho, mas como e em qual contexto essas características se conformam.

Para Laurell, tanto a estrutura econômica quanto a estrutura de classes, a forma de organização do Estado, seu aparato legislativo e a luta sindical, podem fornecer elementos de análise para que se construa a compreensão de como se dá essa historicidade. (DI MARIO; AMORIM, 2016, p. 111).

Isto é, o “(...) trabalho [...] tem que ser entendido como processos corporais, mas também como uma expressão concreta da relação de exploração através de sua organização e divisão”. (LAURELL; NORIEGA, p. 106-107). Para estes autores, “a conformação concreta do processo de trabalho é um dos elementos-chave para a compreensão dos determinantes da saúde do trabalhador” (LAURELL; NORIEGA,

p.106) e, a partir desta observação, desenvolvem os conceitos “carga de trabalho” e “desgaste”, que compreende

[os] elementos [do processo de trabalho] que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando (...) processos de adaptação que se traduzem em *desgaste* (...) – perda da capacidade potencial e/ ou efetiva corporal e psíquica. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 110, grifos nossos).

Para melhor apreensão das cargas de trabalho, os autores as dividiram em diferentes tipos, agrupando-as em físicas, químicas, biológicas e mecânicas – por possuírem uma “materialidade externa ao corpo, que ao com ele interatuar, torna-se uma nova materialidade interna”. E, de outro lado, as fisiológicas e psíquicas – por só adquirirem “materialidade no corpo humano ao expressarem-se em transformações em seus processos internos”. (LAURELL; NORIEGA, 1989 p. 111). Segundo eles, as cargas são “expressão particular da forma específica de produzir”, e que sua intensidade “não é alheia às relações de força entre capital e trabalho num centro de trabalho concreto e na sociedade”. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p.113). Isto significa que, para a análise das cargas que atingem os trabalhadores, deve-se considerar a inserção no trabalho. As cargas, sua intensidade e as transformações que as ocasionam, estão intrinsecamente ligadas à concretude do trabalho que é específico de determinada pela coletividade de trabalhadores.

Já as cargas psíquicas, podem ser agrupadas em dois grandes grupos: as que provocam a sobrecarga psíquica – “situações de atenção prolongada” –, e as que se referem à subcarga psíquica – “impossibilidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica”. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 112) As primeiras são causadas por “atenção permanente, a supervisão com pressão, a consciência da periculosidade do trabalho, os altos ritmos de trabalho”. O segundo grupo, consubstanciado pelas subcargas, configuram-se pela “desqualificação do trabalho, resultado da separação entre a concepção e execução, a parcelização do trabalho, que redundam em monotonia e repetitividade”, por exemplo. Os autores revelam, ainda, sobre as cargas psíquicas, que em seu caso, elas “ressalta[m] com particular clareza que são socialmente produzidas e que não podem ser compreendidas como ‘riscos’ isolados, ou abstratos, à margem das condições que as geram.” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 112).

Seligmann-Silva (2011), apoiando-se no conceito de desgaste utilizado por Laurell e Noriega (1989), acrescenta a formulação um novo olhar para compreender, abarcar e aprofundar as cargas que afetam a saúde mental no trabalho, expondo que

Nas interseções entre processo de trabalho e processo de saúde-doença, determinações de ordem sociopolíticas e econômica passam a atuar. Nas situações de trabalho dominado, a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados se configura como *desgaste*.

Sob a noção de potenciais psíquicos podemos considerar todos os potenciais que dizem respeito à inteligência e aos sentimentos – que costumam se efetivar interativamente. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 136, grifos da autora).

Partindo deste conceito, considera que o “desgaste humano no trabalho, em sentido amplo, tenderá a ser mais grave em situações de maior vulnerabilidade”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 136) Entende-se por vulnerabilidade as situações de precariedade das condições de vida, considerando o trabalho como parte desta, assim como a falta de respeito aos direitos humanos fundamentais e à cidadania.

Deriva deste conceito amplo o desgaste mental no trabalho, no intuito de uma abordagem integradora entre diversos autores que analisam os impactos do trabalho na saúde mental. Para a autora, esta conceituação pode ser observada no estudo de casos concretos, em três níveis: I) no desgaste orgânico, tratando-se aqui do desgaste literal, onde há danos cerebral por substâncias; II) no desgaste que gera fadiga mental e física, onde há “alterações psicológicas e fisiológicas transitórias ou cumulativas” e, por fim, III) no desgaste da subjetividade, que atinge a “identidade do trabalhador através do ataque à dignidade e/ ou corrosão dos valores e do caráter³⁵”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 139).

Desta maneira, a compreensão dos impactos da reestruturação produtiva, que complexificou e deu novas formatações para o processo de valorização do capital e de requisitar mais-trabalho, na saúde dos trabalhadores, será realizada com auxílio desta chave teórica proposta por Laurell e Noriega (1989) e ampliada por Seligmann-Silva (2011).

(...) Pois sempre vale lembrar que: se é no espaço coletivo que as determinações sociais se delineiam e interagem, é no plano individual que a doença terá o seu lugar. Determinações coletivas, por um lado. Pelo outro,

³⁵ Aqui a autora se baseia em SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

adoecer também coletivo, mas em modos individualizados. (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 118).

2.2 A reestruturação produtiva e os impactos na saúde dos trabalhadores

A precarização do trabalho, assim como a sua intensificação, são fenômenos do capitalismo contemporâneo que contém, em seu cerne, a busca pela extração de mais-trabalho. Estas novas formatações para a questão intrínseca ao capitalismo – a valorização do capital – é, desde os tempos de Marx, uma preocupação para os trabalhadores, pois impactam diretamente em sua saúde e força vital.

Dessa forma, para o capital a questão consiste em quais são as características requeridas da força de trabalho, enquanto para o trabalho a questão é em que condições se desenvolvem seus processos vitais; para o primeiro é, pois, um dos problemas de produção (a mais-valia) enquanto para o segundo é o problema da vida. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 117).

Marx (2017) já indicava que apesar dos limites natural e moral da jornada de trabalho existirem, ambos eram de natureza muito elástica, possibilitando sua deformação e sua distensão ao máximo, permitindo que o uso da força vital chegue (ou mesmo ultrapasse) ao limite da vida humana.

Por quanto tempo a jornada de trabalho pode ser prolongada além do tempo de trabalho necessário à reprodução da própria força de trabalho? A essas questões, como vimos, o capital responde: a jornada de trabalho contém 24 horas inteiras, deduzidas as poucas horas de repouso sem as quais a força de trabalho ficaria absolutamente incapacitada de realizar novamente seu serviço. Desde já, é evidente que o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, que pertence, portanto, à autovalorização do capital. Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o cumprimento de funções sociais, para relações sociais, para o livre jogo das forças vitais físicas e intelectuais, mesmo o tempo livre do domingo – e até mesmo no país do sabbatismo –, tudo isso é pura futilidade! Mas em seu impulso cego e desmedido, sua voracidade de lobisomem por mais-trabalho, o capital transgride não apenas os limites morais da jornada de trabalho, mas também os limites puramente físicos. Ele usurpa o tempo para o crescimento, desenvolvimento e a manutenção saudável do corpo. Rouba o tempo requerido para o consumo de ar puro e de luz solar. Avança dobre o horário das refeições e os incorpora, sempre que possível, ao processo de produção, fazendo com que os trabalhadores, como meros meios de produção, sejam abastecidos de alimentos do mesmo modo como a caldeira é abastecida de carvão, e a maquinaria, de graxa e óleo. O sono saudável, necessários para a restauração, renovação e revigoramento da força vital é reduzido pelo capital a não mais que um mínimo de horas de torpor absolutamente imprescindíveis ao reavivamento de um organismo completamente exaurido. (MARX, 2017, p. 338).

As novas formatações do trabalho contemporâneo, conforme abordado no capítulo anterior, e sua desregulamentação incidiram sobre os limites morais no uso da força de trabalho, assim como possibilitaram um caráter de descartabilidade do ser humano, pela sua rápida substituição, com redução ou mesmo sem nenhuma garantia que lhe era conferida pelos direitos trabalhistas.

Para Druck (2011), essa condição criada pela precarização das relações de trabalho altera o modo de vida de forma objetiva e subjetiva, instalando uma condição de insegurança e de vulnerabilidade.

A perda do emprego ou a perda da condição de uma inserção estável no emprego cria uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, fazendo desenvolver ruptura dos laços e dos vínculos, tornando-os vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de “desfiliação” social. (DRUCK, 2011, p. 43).

A precarização do trabalho para Seligmann-Silva (2011), também avaliando o aspecto de insegurança e incerteza, trouxe a produção de instabilidade social, que implica em uma competição pelo e no trabalho, que afeta diretamente na saúde dos trabalhadores. Para a autora, juntamente com a precarização, há o “grave quadro de apagamento ético” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 460), e considera que estas situações, associadas ao neoliberalismo, trazem ressonância à sociabilidade e às subjetividades na medida em que se contrapõe aos laços de solidariedade e reforça o individualismo, constituindo-se assim como um desgaste ético.

Evidentemente, outros aspectos também levaram à fragmentação e a quebra de antigas solidariedades, mas o peso do individualismo não pode ser negado ele deixou livre o caminho para que, na reestruturação produtiva, fosse facilitada a fratura de grupos coesos e a dissolução do companheirismo e da confiança que unia equipes de trabalho. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 464).

Neste contexto de precarização do trabalho e precarização dos vínculos interpessoais que corroboram com a dinâmica de produção de instabilidade, ocorre o que a autora chama de “precarização da saúde”.

A precarização da saúde se materializa na ampliação dos acidentes de trabalho e nos adoecimentos, principalmente de ordem osteomusculares e distúrbios psíquicos. Neste aumento de adoecimentos e acidentes, há uma grande relevância da intensificação do trabalho, que acompanha a sua precarização, principalmente pelo

aumento do ritmo, das pressões organizacionais, pela valorização da polivalência que repassa aos trabalhadores tarefas pelas quais não estão tão familiarizados, e pela ampliação do cansaço e da fadiga. (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A respeito da intensificação do trabalho e sua relação com a saúde, Dal Rosso (2008) observa a elevação da carga de trabalho nos mais diversos setores e tipos de trabalho, seja por meio das tecnologias de informação e comunicação, seja por meio da reorganização social do trabalho, que resulta em “exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deva empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma mais trabalho”, gerando novos tipos de adoecimentos, como será visto adiante. (DAL ROSSO, 2008, p. 136).

Seligmann-Silva sinaliza que a intensificação do trabalho tem correlação direta com o desgaste que gera fadiga. A fadiga pode ser compreendida como um processo que pode ser de predominância mental ou física, ou estar vinculada a um cansaço geral. Também, pode ser identificada como estresse e tem como consequência a redução da possibilidade de “lazer ativo significativo e participação social geral, inclusive de participação política” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 141), além do desgaste da autoimagem e autoconfiança, como no caso da neurose por excelência, onde o desgaste se dá pelo “medo de não ser avaliado como excelente”. (AUBERT; GAULEJAC, 1991 apud SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 141). Assim, a fadiga está vinculada a uma requisição de produtividade, que desgasta o trabalhador diminuindo ou retirando a sua sociabilidade e sua compreensão de si próprio, vinculando sua autoavaliação às metas estabelecidas pelo empregador.

Ainda neste binômio, engajamento e instabilidade/precariedade, introduzido pela flexibilização do trabalho, Seligmann-Silva (2011) analisa este processo como uma forma de controle da subjetividade do trabalhador. Apesar da contradição entre envolvimento e insegurança, em sua análise, as empresas construíram “métodos e técnicas de envolvimento, enredadas em culturas *fabricadas* que continham novas ideologias – como a da *excelência*, dentro dos objetivos de obtenção de um *comprometimento total*”, onde a consequência final seria a “servidão voluntária”. Esta servidão voluntária significaria a renúncia dos valores pela submissão e envolvimento com as metas e compromissos estipulados pela empresa, onde a “necessidade de reconhecimento” está atrelada à submissão e ao sentimento de pertencimento, “já que

o *eu* se confunde com a própria empresa que passou a ser também o seu mundo”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 475, grifos da autora).

A autora incorpora a esta análise o fato de que à medida em que se acrescenta uma sobrecarga de trabalho neste contexto, como um reflexo ao medo da rejeição ou à falha da excelência, emerge a sensação de que “não vai dar conta”, e/ou o pavor de cometer erros, podendo levar o trabalhador ao uso de tranquilizantes ou estimulantes, ou mesmo quando a rejeição é mais explícita, “ao desespero, à vivência de perda irremediável de si e do próprio destino, e mesmo ao suicídio”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 476).

Para Alves (2018), a disseminação da ideologia neoliberal, particularista e competitiva, tornou propensa a “captura da subjetividade” pelo capital. Assim, segundo o autor, a força de trabalho é utilizada não só na execução do trabalho, mas, também, na proposição de soluções e avanços para otimizar os processos de produção.

A ideia de “gestão de pessoas” significa disseminar (e reforçar) valores-fetiches, sonhos, expectativas e aspirações de mercado. Este é o requisito do trabalho flexível. Não se trata apenas de administrar *recursos humanos*, mas sim manipular *talentos humanos*, no sentido de cultivar o envolvimento/dedicação de cada um com os ideais (e ideias) da empresa moderna. (ALVES, 2018, p. 20, grifos do autor).

Para o autor, esta “captura da subjetividade” tem raízes mais profundas, marcadas pela precarização do trabalho, em que, neste metabolismo social do trabalho, impacta na desconstituição do ser, sendo o adoecimento uma expressão desta desconstituição.

Deste modo, a precarização do trabalho que ocorre hoje, sob o capitalismo global, seria não apenas “precarização do trabalho” no sentido de precarização da mera força de trabalho como mercadoria; mas seria também “precarização do homem-que-trabalha”, no sentido de desefetivação do homem como ser genérico.

O que significa que o novo metabolismo social do trabalho implica não apenas tratar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas sim novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem. O adoecimento laboral é expressão, no plano da singularidade humana, do processo de desefetivação do ser genérico do homem, que, nas condições da crise da estrutural do capital, assume dimensão ampla e intensificada com a superexploração da força de trabalho. (ALVES, 2013, p. 13).

Seguindo a análise dos impactos da reestruturação produtiva no seu aspecto relacionada à saúde, Lacaz (2000) observa mudanças do perfil das doenças e dos

acidentes, associadas à introdução de novas formas à organização do trabalho, assim como outros fatores advindos desta gestão, que também interferem na saúde dos trabalhadores. Entre estes fatores, o autor enfatiza a redução da autonomia nas relações de trabalho e o controle da vida extraprofissional, pelo alargamento e transposição da estrita utilização do tempo a serviço da empresa. Assim, expõe que na medida em que a gestão “flexível” surge como um novo paradigma de organização do trabalho, configura-se, também, um novo perfil patológico.

(...) as doenças cardiocirculatórias, gastroclicas, psicossomáticas, os canceres, a morbidade músculo esquelética expressa nas lesões por esforço repetitivo (LERs), às quais somam-se o desgaste mental e físico patológicos e mesmo as mortes por excesso de trabalho, além de doenças psicoafetivas e neurológicas ligadas ao estresse. (GORENDER, 1997 apud LACAZ, 2000, p. 158).

Este perfil caracteriza-se por uma maior prevalência de agravos à saúde marcados pelas doenças crônicas, “cujo nexos de causalidade com o trabalho não é mais tão evidente como ocorria com as doenças (e acidentes) classicamente a ele relacionadas, os chamados infortúnios do trabalho”. (LACAZ, 2000, p. 158) Deste modo, proliferam-se doenças que ocorrem na população em geral, mas que entre os trabalhadores passam a ocorrer em faixa etária mais precoce.

Dal Rosso (2008), analisando o perfil das doenças e o número de afastamentos do trabalho, colocando em relação atividades de predominância de trabalho material do ramo industrial e de trabalho imaterial do ramo de serviços, avalia que existe uma diferença entre eles. O padrão da relação trabalho-saúde, no mundo industrial ou na construção civil, os afastamentos apontaram tendo como causa acidentes e lesões em partes do corpo. No trabalho em telefonia e comunicação, as situações apontavam para saúde psíquica, LER, hipertensão e gastrites.

Dentre os diversos ramos pesquisados, o ramo da telefonia e comunicações foi o que mais apresentou afastamentos do trabalho, considerando o tempo pesquisado. Os motivos apontados pelos trabalhadores do ramo foram: a redução do número de funcionários, o aumento dos clientes sem ampliação do quadro de funcionários, o controle exercido por meio de pessoal e por sistemas automáticos. Para Dal Rosso, a intensificação do trabalho, aplicada ao trabalho de predominância imaterial, resulta

[n]Esse conjunto de condições negativas da saúde do trabalhador decorre de qualidades próprias do trabalho imaterial denso: tarefas que se repetem

ininterruptamente por períodos prolongados, pressão sobre os trabalhadores sob a forma de cobranças de resultados por chefes e administradores, pressão através das formas de controle sobre a quantidade e a qualidade do trabalho realizado, pressão por parte das exigências da clientela que impõem um esforço mental e um controle emocional sobre-humanos e efeitos sobre o lado psíquico e relacional do trabalhador, que deixam marcas sobre o corpo nas formas de tendinites, gastrites, hipertensões e que extrapolam o ambiente de trabalho com reflexo sobre a vida familiar e societária dos indivíduos. (DAL ROSSO, 2008, p. 145).

Para Seligmann-Silva (2003), o controle instaurado no trabalho tem grande influência na gênese de tensões que repercutem na esfera psíquica, conjugado às “*características das atividades*” e à “*pressão do tempo*,”. Assim, afirma que “(...) quanto mais rígido [for] o controle exercido para que os modos e tempos prescritos pela direção sejam cumpridos, maior será a ansiedade gerada”. (p. 1146, grifos da autora).

Estes dois aspectos, controle sobre o trabalho e a intensidade, como verificado por Marx (2017), são traços vinculados ao trabalho assalariado neste modo de produção, assim como a sua coercitividade.

Por isso, a conexão entre seus trabalhos aparece para os trabalhadores, idealmente, como plano preconcebido e, praticamente, como autoridade do capitalista, como poder de uma vontade alheia que submete seu agir ao seu próprio objetivo.

Se a direção capitalista é dúplice em seu conteúdo, em razão da duplicidade do próprio processo de produção de um produto e, por outro, processo de valorização do capital -, ela é despótica em sua forma. Com o desenvolvimento da cooperação em escala ampliada, esse despotismo desenvolve suas formas próprias. (MARX, 2017, p. 407).

E, ainda sobre a intensidade do trabalho,

No interior do processo de produção, isto é, sobre a força de trabalho em atividade, ou, em outras palavras, sobre o próprio trabalhador. O capital personificado, o capitalista, cuida para que o trabalhador execute seu trabalho ordenadamente e com o grau apropriado de intensidade. (MARX, 2017, p. 381).

No entanto, como os estudos trataram, a forma despótica assumida no capitalismo de cunho flexível se apresenta de maneira ambivalente. De um lado, o envolvimento, o engajamento, a “captura do subjetivo” sob a ideologia neoliberal; de outro, a insegurança, a falta de autoconfiança e, também, de solidariedade; a gestão conduzida pelo medo, configurando, assim, dois lados de um mesmo processo que gera o sofrimento e o adoecimento.

Neste sentido, o medo, ou a gestão pelo medo, é o nexos essencial que pauta a organização do trabalho na atualidade e a própria sociabilidade, marcada pela concorrência e pelo individualismo, fatores que expõem a vida em um ritmo de insegurança e fragilidades, que repercutem no adoecimento mental dos trabalhadores e trabalhadoras. (LOURENÇO, 2016, p. 36).

Considerando especificamente os assistentes sociais, correlacionando esta categoria com determinados adoecimentos, exigências do trabalho e seu acentuamento sob as novas formas de organização do trabalho, a autora Seligmann-silva (2011) dá como exemplo o “*burn-out*”, ou “síndrome do esgotamento profissional”. Este “apresenta como manifestação *central* uma *exaustão* que eclode de modo aparentemente brusco, sob forma de uma crise”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 525, grifos da autora). Caracterizando-o, ainda, como “*um incêndio devastador, um ‘incêndio interno’ (subjetivo) que reduza a cinzas a energia, as expectativas e a autoimagem de alguém que antes estava profundamente envolvido em seu trabalho*”. (FREUDENBERGUER, 1974 apud SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 523, grifos da autora). A autora relata que altas frequências da síndrome são observadas em pesquisas em profissionais que cuidam de outras pessoas, mas, também, em profissionais que se veem impedidos de executar o seu trabalho de acordo com seus valores éticos.

O impedimento de realizar o trabalho social, na saúde e na educação, em acordo aos princípios e valores éticos vinculados à formação e à ética própria dessas profissões é um impedimento que violenta o *sentido* dessas formas de trabalho e desqualifica aquilo que é obrigado a realizar aos olhos do próprio profissional. (...) Ainda mais quando os profissionais estão sobrecarregados de tarefas administrativas, além da prestação de serviços profissionais. A fadiga se instala, evidentemente, quando as cargas de trabalho “pesam”, mas – como bem explica Yves Clot (2008) – o que mais faz mal é a diminuição forçada do trabalho significativo. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 525, grifos da autora).

O impedimento, o controle sobre o trabalho que altera o seu sentido, impacta de maneira significativa a exaustão do profissional, ou seja, um consumo exacerbado da capacidade de trabalho, pela diferença entre a finalidade requerida e a finalidade dimensionada pelo trabalhador. E que “no caso do *burn-out*, o que se torna característico é a *perda da perspectiva de concretizar algo que tinha se configurado como missão*”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 525, grifos da autora).

Seligmann-Silva também apresenta um estudo de 2007 feito por Lhuilier com assistentes sociais, onde identifica que “*enquadramentos rígidos, padronização de procedimentos e frases prescritas*” interferem no que é mais precioso – a qualidade dos relacionamentos interpessoais, ou seja, a comunicação com os usuários que demandam os serviços. Para Seligmann-Silva, diferente do taylorismo, que prescreve gestos e movimentos, há uma “*prescrição da subjetividade*”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 502, grifos da autora).

Vicente (2018), em pesquisa mais recente, aprofunda-se na relação de saúde e trabalho entre os assistentes sociais que atuam na área de habitação de interesse social. A pesquisadora, utilizando o conceito de desgaste de Laurell e Noriega (1989) e Seligmann-Silva (1994; 2011), evidencia uma mudança nas requisições do trabalho e no seu processo que alteram o seu sentido (a partir da década de 1990), assim como modifica as formas de contratação. Em sua análise, o trabalho dos assistentes sociais do campo pesquisa está tensionado entre a disputa de distintos interesses – o direito humano à moradia e o mercado imobiliário. As contradições entre estes distintos interesses puderam ser vistas pelas diferentes condições de trabalho e instrumentos,

A fragilidade dos corpos e dos instrumentos e meios de trabalho das equipes de campo (materializando o Estado), versus o maquinário pesado do capital (tratores, escavadeiras, máquinas de asfaltar etc.), escancaram os interesses que prevalecem nessa relação. (VICENTE, 2018, p. 142).

Assim observa que as condições de trabalho, somadas às formas de controle (como o assédio moral) e à retração da solidariedade de classe, têm relação com o sofrimento e desgaste mental apresentado pelas assistentes sociais.

Nos depoimentos das assistentes sociais foram destacados vários eventos significativos (...) aumento de peso; distúrbios do sono; depressão (diagnosticada e medicada); síndrome de burn-out (diagnosticada e medicada); angústia intensa; medo intenso; insegurança constante; pensamentos obsessivos; crises de choro; dificuldades nos relacionamentos interpessoais; problemas dermatológicos; processos infecciosos e acidentes de trabalho. (VICENTE, 2018, p.144-145).

É possível observar, nesses estudos, a relação entre o controle das finalidades do trabalho e o adoecimento dos trabalhadores. E que as transformações no mundo do trabalho acentuam a tensão entre o trabalho prescrito e a intencionalidade do trabalhador, assim como afetam os laços de solidariedade entre os trabalhadores.

O consenso que se forma entre os que pesquisam o assunto é o de que a precarização do trabalho eclodiu em cheio nas atividades de todas as áreas da economia – além de atualmente alcançar também os *serviços públicos* e as *empresas estatais*. O que, nesse caso, modifica e prejudica profundamente a qualidade e aspectos essenciais à efetividade de uma atuação agora submetida às lógicas produtivistas. Essas lógicas, voltadas a quantificação dos resultados, se tornaram *engessantes* por meio da fixação de tempos, procedimentos e metas cujo cumprimento é submetido a formas rígidas (e às vezes ofensivas) de controle e avaliação. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 486-487, grifos da autora).

Lourenço (2021) apresenta uma pesquisa com os assistentes sociais que atuam nas Agências da Previdência Social e as modificações que ocorreram no trabalho diante do contexto da pandemia da COVID-19. Segundo a autora, mudanças no trabalho, que já estavam em curso, como a implantação de novas tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho e o salário por produtividade, acharam, neste período de pandemia, um momento propício para se disseminar.

Lourenço sinaliza que o cenário político e o aprofundamento das medidas neoliberais se fundem com a implementação, pela Previdência Social, de inovações tecnológicas e ampliação do controle por maior produtividade em um mesmo objetivo – restringir o acesso a direitos. Com isto, analisa a autora, há um deslocamento do sentido da Previdência Social “antes estabelecido sobre as bases da solidariedade social e interesses da classe trabalhadora, agora, apropriada pela classe burguesa para atender à demanda do sistema financeiro”. (LOURENÇO, 2021, p. 215).

Os profissionais de serviço social que atuam nas agências são impactados por estas mudanças, e soma-se a isto uma alteração no organograma da instituição que alarga a subordinação na instituição e que “tem gerado maior interferência da gestão no cotidiano de trabalho, inclusive inviabilizando a autonomia profissional acerca da organização da agenda”, assim como em uma maior burocratização das ações e no “impedimento da realização de ações socioeducativas de educação previdenciária”. (LOURENÇO, 2021, p. 217). Estes processos ocorreram em conjunto com a ampliação dos canais remotos de “resoluções de dúvidas”, “investimentos em tecnologias poupadoras de trabalho” e a ampliação do teletrabalho.

Ao analisar os depoimentos que tratam da especificidade do teletrabalho na PS [Previdência Social], observou-se que se insta uma nova perspectiva de organização do trabalho e gestão do trabalho, sendo que a sua efetividade cria inúmeras exigências, que vão desde a infraestrutura no âmbito doméstico, a qual implica em espaço adequado, computador, cadeira

ergonômica e internet até o saber e habilidade em resolver e dirimir dúvidas acerca do processo de trabalho, o qual se torna solitário. Assim, o teletrabalho provoca ampla metamorfose no sentido do trabalho, organização e solidariedade entre os trabalhadores e trabalhadoras e, portanto, na subjetividade. (LOURENÇO, 2021, p. 218).

O que ocorre na Previdência Social, como observado pela autora, é uma tendência que compõe o processo de reestruturação produtiva do capital e que ganhou enorme capilaridade com a pandemia e a necessidade de isolamento social. E tem “profunda conexão com o mundo do trabalho, que se torna essencialmente inseguro e a mercê das iniciativas individuais, inclusive na responsabilidade de garantir os meios necessários para a efetividade do trabalho”. (LOURENÇO, 2021, p. 219).

Retomaremos, aqui, a pesquisa realizada a partir da plataforma sucupira, que compõe o banco de teses e dissertações da CAPES, que foi apresentada anteriormente.

Como abordado anteriormente, as pesquisas têm como objeto principal as condições de trabalho dos assistentes sociais nas políticas sociais. Sinalizam os mais diversos vínculos de trabalho entre esses profissionais, identificando os efeitos da precarização e da intensificação do trabalho e apresentando a concretude desses efeitos. Deste modo, expuseram as diversas dificuldades encontradas para a execução do trabalho, como a rotatividade nos serviços provenientes dos diversos tipos de contrato de trabalho encontrados, a precariedade das infraestruturas físicas, a falta de recursos e ferramentas de trabalho, o acúmulo de tarefas, o aumento da demanda e a redução do número de profissionais, entre outros.

Neste sentido, Jesus aponta que esta precariedade, vinculada à conjuntura vivenciada no país, onde há uma redução nos gastos com as políticas públicas, não afeta somente o âmbito do trabalho, mas incide sobre a vida dos trabalhadores dessas políticas.

Numa conjuntura de ameaça às políticas sociais, a assistência social se encontra em um patamar também desfavorável, onde o corte de gastos no âmbito dessa política, a falta de capacitação profissional, falta de segurança e estabilidade no trabalho dos assistentes sociais, a exploração, fragmentação e rotatividade desses trabalhadores acabam por afetar não somente seu fazer profissional, mas também sua subjetividade, sua vida na totalidade. (JESUS, 2017, p. 232).

Medeiros (2017), na mesma linha, também apresenta o adoecimento dos profissionais como uma consequência da precarização das condições de trabalho.

Nesse sentido, seja com relação à carreira e aos salários, ou com a organização das unidades de atenção, prejudicando a qualidade e a continuidade dos serviços, é certo que essas características têm impactado a vida e a saúde dos profissionais, ocasionando adoecimento. (MEDEIROS, 2017, p. 99).

Rocha (2018), em sua pesquisa, relata sobre os efeitos do acúmulo e a sobrecarga de trabalho, como expressões da intensificação do trabalho que acometem a saúde desses trabalhadores.

Percebeu-se nas interlocuções com os entrevistados e entrevistadas que muitas falas foram remetidas a palavras e expressões correlatas ao adoecimento. Entre os participantes alguns tomaram providência e procuraram ajuda médica para lidar com as situações de sofrimento, outros – como Gustavo – preferiram lidar sozinhos com os sintomas. Ao que tudo indica – pelas repetições, nas falas, da palavra sobrecarga ou a algo que remeta a esforços exagerados no desempenho das atribuições – é sugestivo que esses profissionais estão enfrentando a intensidade do trabalho, que segundo os estudos de Antunes e Praun (2015) pode levar ao adoecimento. (ROCHA, 2018, p. 76)

Alves (2018), ainda traz a fala de um trabalhador que faz referência a elementos vinculados a um tipo específico de atendimento no Sistema único de Assistência Social, e à falta de respaldo para lidar com a complexidade de situações.

Então, é assim: aqui a gente tem vários casos de pessoas que adoecem especialmente aqueles que trabalham na média e alta complexidade. O pessoal do Creas, o pessoal do Creas POP. Várias pessoas que estão trabalhando, de repente aparece uma situação mais complexa e ela acaba tendo que ir para o Pronto-Socorro, com crise renal, sabe? Com asma, com falta de ar. Somatiza, né? Acaba somatizando na saúde do trabalhador, mesmo porque o respaldo que se tem para certas situações é muito pouco. (Trabalhador do SUAS – Itapevi apud ALVES, 2018, p. 167).

Jesus (2017) refere-se ao elevado número de profissionais que consideram ter sua saúde afetada no trabalho, descrevendo os sintomas mais prevalentes.

Ainda acerca da penosidade do trabalho e os impactos na vida do trabalhador, indagamos aos sujeitos entrevistados, se eles consideravam a saúde afetada pelo trabalho. 5 (20%) dos profissionais entrevistados disseram não ter sua saúde afetada pelo trabalho, 20 (80%) dos profissionais entrevistados disseram ter ou já ter tido sua saúde afetada pelo trabalho. 4 profissionais relataram fazer terapia e 1 faz acompanhamento psiquiátrico, devido a adoecimento do trabalho. Dentre os principais sintomas e problemas

os profissionais relatam, o stress, ansiedade, angustia, dor de cabeça, depressão, falta de ar e alergias desenvolvidas pelo stress emocional. (JESUS, 2017, p. 287).

Estas pesquisas corroboram que sobre os trabalhadores das políticas sociais, e também incidem o sofrimento e o adoecimento da mesma forma que nos demais trabalhadores, pois não se trata de um trabalho desarticulado com as demais relações de trabalho. Raichelis (2018) chama atenção para o contexto que em que é realizado este tipo de trabalho e sua especificidade como setor de serviços:

Por sua vez, é no setor de serviços – públicos e privados – que, de modo geral, se observa a maior e mais ampla precarização e intensificação do trabalho, cujas atividades são mais desvalorizadas, com o valor agregado menor e mais baixos salários. Nesse contexto, crescem o assédio moral, o desgaste mental das/os assistentes sociais, o sofrimento e o adoecimento provocados pelas novas formas de organização, controle e gestão do trabalho nas políticas sociais. (RAICHELIS, 2018, p. 59).

Há a necessidade de dar visibilidade a estas contradições do capital que retira do domínio dos trabalhadores o que se tem de mais valioso – a própria vida.

O capital não se importa com o tempo de vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em movimento numa jornada de trabalho. Ele atinge esse limite por meio do encurtamento da duração da força de trabalho, como um agricultor ganancioso que obtém uma maior produtividade da terra roubando dela sua fertilidade. (MARX, 2017, p. 338)

O adoecimento é a forma mais concreta das contradições do capital/trabalho, e não pode ser tratado como advento de características biológicas, individuais ou infortúnios, onde relega ao próprio trabalhador os estigmas. Como bem marcado por Alves (2013, p. 12), “o adoecimento laboral é a explicitação contingente, no plano da singularidade do homem singular, das contradições insanas da sociedade burguesa hipertardia”.

Ao mesmo tempo, não é possível negar a centralidade do trabalho, a qual mesmo na sua forma assalariada se distancia de sua potência criadora e de autorrealização, mas não se desassocia desta. Portanto, mesmo dentro das condições dadas, no ser que trabalha, existe, em potencial, a capacidade de criar alternativas concretas em direcionamento à liberdade.

3 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO CREAS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

3.1 Procedimentos metodológicos e percurso da pesquisa

A abordagem teórica escolhida para fundamentar o desenho metodológico da pesquisa de campo teve como base a diretriz de dar protagonismo aos sujeitos da pesquisa, a partir de suas percepções sobre o seu trabalho e as condições em que o mesmo se realiza. Nesta perspectiva, a opção pela abordagem qualitativa foi tomada por sua característica de dar ênfase às narrativas e aos aspectos qualitativos, conforme explicita Martinelli (1999) ao dizer que este tipo de abordagem privilegia os sentidos e os significados e, desta forma, permite conhecer o caráter social da experiência dos sujeitos nas tramas do cotidiano e nos modos de vida.

Com o mesmo pressuposto, a fim de conhecer os sujeitos, elegemos por realizar uma pesquisa empírica com coleta de dados primários, selecionando como campo de estudo a Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo (PMSBC) e a Secretaria de Assistência Social (SAS). Isto se justifica pelo motivo da PMSBC ser o órgão de trabalho da pesquisadora, e a pesquisa possibilitará um maior conhecimento do processamento do trabalho dos assistentes sociais nesta secretaria, assim como fornecerá respostas a observações feitas no cotidiano do trabalho.

Como não seria possível, devido aos limites de um mestrado, fazer entrevistas em todos os equipamentos da Secretaria de Assistência Social, limitamo-nos a escolher apenas um serviço. Desta maneira, como o objetivo era compreender as condições de trabalho no serviço público na prestação de serviço, restringimo-nos a olhar para os serviços que são executados diretamente pela PMSBC, ou seja, desconsideramos as áreas de trabalho que não prestam atendimento direto à população, como ocorre na Proteção Social Especial de Alta Complexidade em que, no município, os serviços são ofertados por meio de Organizações da Sociedade Civil (OSC).

Os serviços de execução direta com atendimento ao público vinculados ao Sistema Único de Assistência Social em São Bernardo do Campo se divide em duas Proteções Sociais: a Proteção Social Básica (PSB) – na qual estão localizados os serviços realizados pelos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS); e a Proteção Social Especial (PSE) – que é composta pelos Centros de Referência

Especializado de Assistência Social (CREAS), Centro de Referência e Apoio a Mulher (CRAM), e o Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP).

Com o intuito de evitar possíveis constrangimentos durante a pesquisa, tanto para os sujeitos pesquisados, quanto para a pesquisadora, desconsideramos os serviços ligados à Proteção Básica, pois é em um destes equipamentos que a pesquisadora está vinculada. Portanto, elegemos a PSE para a realização da pesquisa. Na tabela abaixo, apresentamos a composição dos três serviços em relação à quantificação de profissionais³⁶.

Tabela 1 – Trabalhadores por serviço da Proteção Social Especial: cidade de São Bernardo do Campo, 2019.

	Assistentes Sociais	Psicólogas	Coordenação
CREAS (média complexidade)	14	2	3
CRAM	2	0	1
CENTRO POP	3	1	1

Fonte: Informações obtidas com trabalhadores dos serviços da Proteção Social Especial, São Bernardo do Campo, 2019.

Neste quadro, é notório que o serviço de PSE de Média Complexidade se destaca por ter o maior quantitativo de assistentes sociais alocados. Isto ocorre em razão da natureza específica dos serviços prestados pelo CREAS. O Centro POP e o CRAM são serviços que, por ter a definição de um público-alvo específico, tem um menor potencial de atendimento em termos quantitativos. O CRAM ainda tem uma característica peculiar, pois, dentre os serviços descritos, ele é o único que está situado em outra localidade, estando mais distante do órgão gestor da secretaria em questão.

Isto significa dizer que, visando ter um quantitativo maior de possíveis sujeitos para pesquisa com um processo de trabalho coletivo mais uniforme, selecionamos como campo de pesquisa a PSE de Média Complexidade do CREAS.

³⁶ Esta tabela se refere ao número de profissionais no momento em que se delimitava os sujeitos da pesquisa.

A partir desta definição, a inclusão dos sujeitos na pesquisa foi pensada por meio dos seguintes critérios: I) estar exercendo a função de assistente social³⁷ na PSE de Média Complexidade do CREAS no município de São Bernardo do Campo, ou se encontrar de licença para tratamento de saúde; II) ter disponibilidade para participar da pesquisa; e III) estar ciente e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido³⁸.

A inserção no campo se deu a partir da autorização da Secretaria de Assistência Social do município de São Bernardo do Campo e da autorização do Comitê de Ética da PUC-SP³⁹.

Como instrumentos para a coleta de dados primários, foi eleito um questionário de autopreenchimento e a realização de entrevista semiestruturada com os sujeitos, a partir dos critérios de elegibilidade supracitados. Tanto o questionário, quanto as entrevistas foram realizadas de forma remota devido à instauração da pandemia do novo coronavírus⁴⁰ e do estado de calamidade de saúde pública no município de SBC, sendo observadas as orientações para procedimentos de pesquisa em ambiente virtual, conforme o ofício circular n.º 02/2021 da Comissão Nacional de ética em Pesquisa (CONEP) do Ministério da Saúde (MS).

Para a aplicação do questionário de autopreenchimento, foi utilizada plataforma paga para gerar e armazenar os dados do questionário. O convite à participação foi enviado por e-mail junto ao Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ao *link* de acesso ao questionário para todos os assistentes sociais da PSE do CREAS. Na tela inicial do questionário constavam as instruções para preenchimento, uma breve apresentação da pesquisa, o tempo médio de resposta e o reforço das

³⁷ A categoria profissional de psicólogos não foi inserida, pois a intenção era observar o trabalho a partir da perspectiva dos trabalhadores com vínculo estatutário. No decorrer da pesquisa, também identificamos que o vínculo de trabalho dos psicólogos era realizado por meio de contrato estabelecido entre a PMSBC e Microempreendedores Individuais, e se encerrou no primeiro semestre de 2021. Em função disso, o CREAS ficou sem ter a representação desta categoria nos serviços até novo contrato ser estabelecido, o que ocorreu no final do segundo semestre de 2021.

³⁸ Destaque-se, aqui, que estamos orientados e esclarecidos sobre os termos e critérios de pesquisa, não só a partir das referências proporcionadas pela Resolução n. 196, de 1996, do Ministério da Saúde, mas também pelo que constitui orientação de nossa própria categoria profissional, a partir do seu Código de Ética (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1996; CFESS, 1993).

³⁹ Cabe sinalizar que após o ingresso da pesquisa na Plataforma Brasil, o Comitê de Ética levou 11 meses para autorizar a pesquisa. Apesar de compreender as limitações impostas pelo contexto pandêmico, o tempo de aprovação da pesquisa resulta descabido se levado em consideração o tempo do curso de mestrado.

⁴⁰ A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2) em 11 de março de 2020, devido à disseminação geográfica do vírus.

informações do TCLE. As questões da pesquisa só poderiam ser acessadas após a concordância do sujeito com os termos de participação contidos no TCLE.

A princípio, o questionário tinha sido pensado como uma forma de coletar dados do perfil dos assistentes sociais e introduzir questões iniciais, promovendo um primeiro contato entre os participantes e o pesquisador. No entanto, no percurso de elaboração do questionário, devido à insegurança do contexto de pandemia e às incertezas quanto às possibilidades dos instrumentos que estariam à disposição da pesquisa de campo, foram introduzidas novas questões, tornando-se um instrumento mais robusto com diversos eixos temáticos.

As perguntas iniciais estavam vinculadas aos dados do perfil (como idade, identificação e de gênero, raça/cor), dados do perfil profissional (tipo de regime contratual e tempo de atuação) formação acadêmica, e mobilidade urbana. Esta foi a forma que encontramos para uma primeira aproximação dos sujeitos de pesquisa com o instrumento e plataforma escolhida.

Uma das questões que inserimos nesta parte inicial, considerando que a maior parte dos profissionais de serviço social se identificam com o gênero feminino, foi sobre o tempo gasto com o cuidado de outros familiares. Esta questão foi desenvolvida com base na relação de gênero e sobrecarga de trabalho doméstico, que durante a pandemia e o teletrabalho ficaram ainda mais notórios, e, dessa maneira, fomos instigados a realizar esta questão de forma exploratória.

Constaram, também, perguntas sobre aspectos do trabalho como duração e pausas na jornada, existência ou escassez de materiais, infraestrutura do local, assim como outras questões que envolviam a percepção dos sujeitos sobre a gestão, organização e condições de trabalho, organização dos trabalhadores e os impactos na saúde.

A amostra referente à participação dos sujeitos de pesquisa no questionário foi definida quando garantimos mais da metade do grupo. Com a aplicação do questionário finalizada e analisadas as respostas, iniciamos o processo de estruturação das entrevistas. A escolha pelo uso da entrevista esteve relacionada com a possibilidade de interação entre entrevistadora e sujeitos da pesquisa, mediante a um diálogo mais fluido. Por se tratar de uma pesquisa em que as questões discorrem sobre as vivências no trabalho e sua correlação com o processo saúde-adoecimento, excluímos as metodologias que utilizam uma abordagem com grupos, pois este formato poderia criar intimidações e impactar negativamente na pesquisa.

Dentre os tipos de entrevista, a eleição pela semiestruturada se deu pela intenção de ter pontos pré-estabelecidos para o diálogo, mas sem um modelo rígido (fechado). Esta modalidade de entrevista possibilitou a inclusão e aprofundamento das perguntas conforme o curso e avaliação da necessidade, a partir do andamento da entrevista.

O objetivo da entrevista foi captar a percepção sobre as atividades de trabalho e as condições nas quais se encontravam estes trabalhadores e, assim, conhecer e aprofundar questões a partir das situações que avaliamos como importantes após a análise das respostas ao questionário.

As entrevistas ocorreram por inclusão progressiva, considerando o perfil captado no questionário, principalmente o quesito tempo de atuação no CREAS, sendo que prevaleceu a disponibilidade dos sujeitos para participação das entrevistas remotas. A amostra total foi definida no decorrer das entrevistas, e a saturação das próprias respostas. Martinelli (1999) e Deslandes (2013) descrevem a saturação como um momento em que há uma regularidade nas concepções e explicações dos entrevistados, ou quando se tem um conjunto de informações relevantes à pesquisa.

Todas as entrevistas foram realizadas por meio da plataforma disponibilizada pela PUC SP, sendo gravadas e posteriormente transcritas, respeitando o TCLE e as instruções normativas do CONEP para realização de entrevista em ambiente virtual.

Para apresentação dos resultados e depoimentos, foi preciso elencar estratégias para não permitir a identificação dos participantes, pois uma das particularidades desta pesquisa, assim como de outras, é que sua realização se deu num serviço específico, tendo como sujeitos uma única categoria profissional. Para isto, procedimentos foram necessários porque, conforme Guerreiro (2006, p. 138), “dados qualitativos, pela sua natureza, são repletos de vestígios da identidade do participante; então, é necessário ter cuidado para assegurar o anonimato na publicação dos resultados. O risco da identificação traz consigo o risco de sanções e de estigma”.

Para isto, tendo em vista que o universo da pesquisa é pequeno, considerando a garantia do anonimato e do sigilo, os resultados do questionário serão trabalhados em termos percentuais, excetuando as perguntas de múltiplas escolhas (THIOLLENT, 1981), assim como não serão informados os números absolutos das respostas, mas as tendências do universo dos respondentes (BESSON, 1995). Exemplos ilustrativos: dois terços dos respondentes, a metade, a maioria (quando acima do 50%), etc.

As perguntas de livre preenchimento do questionário e os depoimentos coletados na entrevista também receberão um tratamento pelo mesmo motivo, tendo em vista que as informações do contexto podem favorecer a identificação dos participantes, sejam por si próprios ou por outros; desta maneira, optou-se pela apresentação de trechos que misturam relatos de mais de um pesquisado, de forma a não evidenciar as respostas individuais e o número/características dos participantes (GUERREIRO, 2006).

Por todo o processo, o diário de campo nos acompanhou a fim de registrar as impressões e reflexões sobre as dinâmicas/relações ocorridas durante a pesquisa. (ALMEIDA, 1997).

Conforme apontado na Introdução, a presente metodologia foi pensada em conjunto com uma revisão preliminar da bibliografia e das pesquisas realizadas sobre este assunto, cujo desenho abordamos na primeira seção. Na pesquisa bibliográfica, recorreremos às dissertações e teses produzidas e disponibilizadas na Plataforma Sucupira⁴¹, tendo como perspectiva uma forma de aproximação da produção do conhecimento mais recente sobre o assunto.

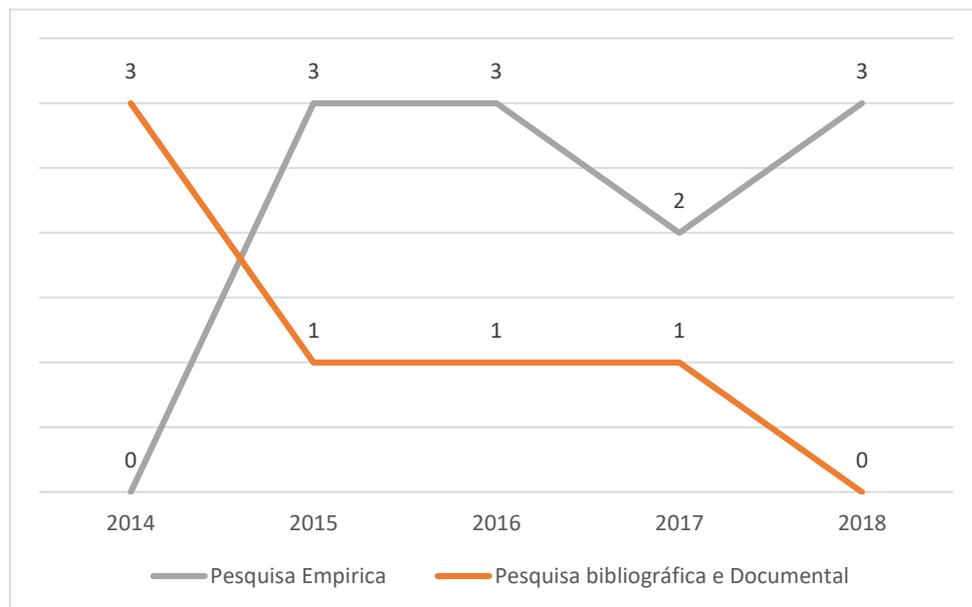
Como filtros de busca, elegemos as palavras-chave “condições de trabalho” e “assistente social”, assim como o período de 2010 a 2019. Diante dos resultados, selecionamos as produções acadêmicas que tinham como objetivo pesquisar a categoria profissional em questão e suas condições de trabalho.

Ao utilizar a ferramenta de busca da Plataforma Sucupira, apresentaram-se algumas dificuldades. A primeira questão foi a falta de conhecimento do que seria a totalidade do banco, mesmo delimitando-o com filtros específicos. A segunda situação notada foi que o resultado da busca ora se distanciava das palavras-chaves, e ora produções que tinham relevância com elas produções que tinham relevância com as mesmas retornavam a aparecer. Estes dois fatores conjugados impossibilitaram saber com clareza quando havíamos olhado todas as produções com o perfil eleito. Diante deste obstáculo, resolvemos, como critério de finalização do processo de pesquisa na plataforma, o momento em que, por muitas páginas do ambiente virtual, as palavras-chaves estipuladas se distanciaram dos resultados que o banco apresentava.

⁴¹A Plataforma Sucupira foi lançada no ano de 2014 pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) como uma ferramenta de coleta de informações, realização de análises e avaliações, além de ser base de referência do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). Nesta plataforma é possível ter acesso ao um banco de teses e dissertações de âmbito nacional.

Desta forma, foram selecionadas 24 (vinte e quatro) produções acadêmicas que condiziam com a referida busca. No entanto, apenas 21 (vinte e uma) destas estavam disponíveis na íntegra. Após leitura exploratória (LIMA; MIOTO, 2007), consideramos que 4 (quatro) se distanciavam da temática, restando 17 (dezesete) teses e dissertações condizentes com a busca. Destas 17 (dezesete) pesquisas, 6 (seis) foram definidas como pesquisas de cunho bibliográfico e/ou documental, e 11 (onze) pesquisas empíricas, todas circunscritas à área de conhecimento em serviço social ou política social, segundo informações da plataforma.

Gráfico 2 – Teses e dissertações selecionadas divididas por pesquisa empírica, pesquisa bibliográfica e ano de defesa.



Fonte: Plataforma Sucupira, ano 2019, tratamento dos dados segundo critérios nossos.

Após uma leitura de exploração, foi realizado um roteiro para análise do conteúdo das teses e dissertações nas quais foram observadas as principais categorias abordadas, os referenciais teóricos utilizados, o campo pesquisado e as conclusões encontradas. Este material nos auxiliou na elaboração do questionário e no roteiro de entrevistas, assim como foi apresentado nesta dissertação.

4.1 Os impactos da pandemia no curso da pesquisa acadêmica

Como sinalizado anteriormente, a pandemia da COVID-19 foi declarada no decorrer da pesquisa. Isto significa dizer que foi necessário repensar alguns aspectos metodológicos devido à implementação de restrições necessárias à contenção da circulação do vírus.

Antes da realização da pesquisa de campo, uma das questões que se apresentaram foi “como abordar o processamento do trabalho dos sujeitos da pesquisa, durante um período de mudanças, em razão da pandemia da COVID-19?”. Esta questão foi colocada porque algumas estratégias adotadas pela PMSBC implicaram novos formatos de trabalho para se adequar às restrições do momento, como o trabalho em *home office*. Antes da pandemia, não seria possível imaginar que o trabalho no SUAS, onde a interatividade com os usuários dos serviços tem imensa importância, pudesse ser realizado de forma distinta que a forma presencial.

Neste processo de reflexão sobre como seria abordada esta questão, a Banca de Qualificação⁴² foi fundamental. A princípio, seria formulada uma introdução ao questionário, para que ele fosse respondido tendo por base o trabalho executado antes das mudanças. No entanto, os componentes da banca apontaram que esta formatação não estaria condizente com o método utilizado, pois não seria levado em consideração o processo de histórico e o movimento da realidade. O mundo do trabalho, certamente, não seria o mesmo depois deste período. Portanto, a pesquisa de campo foi realizada considerando as mudanças ocorridas no período de pandemia e as configurações que estavam em processamento no momento em que foram aplicados aqueles instrumentais de pesquisa.

Como forma de relatar algumas destas mudanças, foi feito o registro de algumas formações normatizadas pela PMSBC e pela Secretaria de Assistência Social (SAS) do município em decorrência da pandemia da COVID-19.

A primeira alteração no expediente de trabalho ocorreu em 17 de março de 2020, com a Resolução SAS n.º 005/2020, que introduziu as primeiras restrições aos serviços, com a suspensão de todas as atividades coletivas de todos os serviços da SAS e todas as atividades externas. Esta mesma resolução suspendeu parcialmente as atividades dos CRAS e CREAS, sendo mantidos somente os atendimentos individuais por agendamento telefônico. Com esta resolução, instituiu-se um rodízio entre os profissionais para evitar aglomerações nos equipamentos. Portanto, o

⁴² Agradeço às queridas professoras, Prof.^a Dr.^a Raquel Raichelis e Prof.^a Dr.^a Edvânia Lourenço, que aceitaram compor a Banca de Qualificação.

trabalho se tornou híbrido, pois ora se trabalhava presencialmente, ora em *home office*, de acordo com a escala de trabalho. Esta resolução foi expedida em conformidade com a Resolução da Secretaria de Administração de Inovação (SA) n.º 02, de 17 de março de 2020 que possibilitou que os secretários de cada pasta pudessem flexibilizar as jornadas de trabalho e instituir parcial ou integralmente o *home office*.

Já no dia 20 de março de 2020, houve uma nova redação na resolução, em que se retirou os atendimentos individuais agendados e instituiu apenas atendimentos por meio telefônico.

Em 20 de maio de 2020, a Resolução SAS n.º 13/2020 excluiu os servidores lotados na SAS de quaisquer tipos de flexibilização no trabalho, incluindo modalidades remotas, revezamentos e escalas de trabalho, excetuando os servidores com comorbidades, idosos ou gestantes. Em contraposição a esta resolução, os trabalhadores da SAS⁴³ emitiram uma carta aberta⁴⁴ para denunciar as condições de trabalho às quais estavam submetidos, solicitando a manutenção do esquema de revezamento para a proteção dos trabalhadores e dos usuários dos serviços.

Em 05 de junho de 2020, a SA publica a Resolução de nº 11/2020, solicitando o retorno presencial de todos os servidores (que, até aquele momento, estavam integralmente em *home office*) para realizarem o trabalho em esquema de revezamento, com flexibilização de entrada e saída do trabalho. Utilizando esta resolução como base, o secretário de Assistência Social tornou sem efeito a Resolução SAS nº 13/2020 e voltou com a flexibilização e com o esquema de revezamento na secretaria. Portanto, se para os trabalhadores vinculados à SAS foi uma vitória o retorno ao revezamento de trabalho, para a grande maioria dos trabalhadores de outras secretarias isto significou uma desproteção ao trabalho, pois o retorno às atividades, mesmo que em esquema de revezamento, estaria promovendo a saída do isolamento social.

O revezamento continuou até março de 2021, quando a Resolução n.º 006/2021 de 05 de março de 2021 suspendeu totalmente as atividades presenciais e

⁴³ Estamos utilizando os termos “servidores” e “trabalhadores” pois assim estão nos documentos utilizados. As normativas da PMSBC dispõem sobre o trabalho dos servidores, excluindo os trabalhadores com outros vínculos com a secretaria, como os terceirizados e estagiários.

⁴⁴ Esta carta está disponível na íntegra como um dos apêndices desta dissertação, assim como o ofício 32/2020, gerado pelo Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRP/SP) junto ao Sindicato dos Psicólogos no Estado de São Paulo (SINPSI).

instituiu o trabalho remoto de forma integral até o dia 30 de março de 2021. Após este período, o trabalho voltou ao esquema de revezamento.

A Resolução da SA de 15 de abril de n.º 005/2021, estabeleceu o retorno presencial das atividades em regime integral, excetuando as mães com filhos de até 12 anos de idade, que poderiam efetuar 50% de sua jornada de trabalho em *home office* até o retorno presencial das aulas no município. Em 22 de junho de 2021, com o Ato nº 1.070 /2021, os servidores idosos ou com comorbidade, na medida que completassem 14 dias da 2ª dose da vacina, foram convocados a retornarem ao trabalho presencial.

Deste modo, através das normativas, é possível observar algumas mudanças que ocorreram no trabalho, principalmente no que tange a organização do trabalho presencial e remoto. Apesar disso, ainda fica oculto como estas alterações impactaram a execução do trabalho, a relação interpessoal dos trabalhadores, e as condições que foram dadas para o trabalho remoto, que será possível ver, brevemente, na apresentação dos resultados da pesquisa.

Outro destaque que deve ser feito é que a Secretaria de Assistência Social da PMSBC, a despeito das orientações que constam na Portaria nº 100, de 14 de julho de 2020, do Ministério da Cidadania, não elaborou um plano de contingência municipal para o Sistema Único de Assistência Social. Desta forma, não houve parâmetros estabelecidos em normativa correlacionando as medidas de restrições e flexibilizações com o funcionamento dos serviços da rede socioassistencial. Isto trouxe uma insegurança, ainda maior sobre o trabalho que se estabeleceu durante o período pandêmico, com impactos na pesquisa de campo.

Da mesma forma, ocorreram alterações dos feriados, que serviram como medidas de contenção da circulação de pessoas, mas que impactaram nos trabalhadores, pois estes ficavam impossibilitados de programar suas pausas no trabalho, e no curso da pesquisa.

Desta forma, a pesquisa de campo foi marcada por muitas incertezas, dificultando os agendamentos devido às mudanças de rotina dos trabalhadores, assim como na compreensão do próprio processamento do trabalho, que devido a tantas nuances dificultaram a compreensão entre o que se estabeleceria como alteração em um contexto de excepcionalidade ou como tendência diante da persistência de um contexto excepcional.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

Mapa 3 – Localização do município de São Bernardo do Campo em relação ao Brasil e ao Estado de São Paulo.



Fonte: IBGE. Elaboração: SOPE.13/Departamento de Planejamento Estratégico/Secretaria de Obras e Planejamento Estratégico/MSBC

Trata-se de município da região metropolitana de São Paulo, que compõe a sub-região Sudeste, conjuntamente com os sete municípios que integram o

ABCDMRR – sendo eles: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. São Bernardo do Campo está localizado entre a capital paulista e o porto de Santos, e é o maior município considerado em área de extensão e número de habitantes em comparação com os demais municípios do ABCDMRR.

A cidade de São Bernardo do Campo integra a região do grande ABC e tem limites territoriais com São Vicente, Cubatão, Santo André, São Caetano do Sul, Diadema e São Paulo. A extensão territorial é de 408,45 km nas seguintes proporções: i) 118,21 km de zona urbana; ii) 214,42 km de zona rural e iii) 75,82 km correspondente à represa Billings. Trata-se de município com grande extensão territorial, porém, para os padrões paulistas, não se configura entre os 200 maiores municípios do estado de São Paulo, considerando sua extensão.

Do Marco Zero da cidade de São Bernardo do Campo, localizado no Paço Municipal (Praça Samuel Sabatini), é importante ressaltar as seguintes distâncias: i) Santo André (5,9 km); ii) São Caetano do Sul (12,8 km); iii) Diadema (12,5 km); iv) São Vicente (44 km); v) Cubatão (45 km); vi) São Paulo (21,7 km) e vii) Porto de Santos (50 km). (MSBC⁴⁵, 2021). Tais informações indicam qualidades geográficas importantes sobre o município em análise, pois demonstra a centralidade e a proximidade com a zona portuária, destacando-se como local estratégico no período da industrialização.

A cidade também foi conhecida como a “capital dos móveis” ante o grande número de indústrias moveleiras na cidade no início do século XX⁴⁶. Posteriormente, a partir dos anos 1950, foi o berço da indústria automobilística nacional, sendo neste contexto denominada de “capital do automóvel”. Dessa forma, a cidade se beneficiou das medidas implementadas pelo governo de Juscelino Kubitschek, especialmente destinadas a incentivar e a supervisionar a produção nacional⁴⁷ (FAUSTO, 2002).

A escolha da cidade para abrigar a indústria automobilística foi fruto de uma avaliação estratégica, calcada em três fatores: i) grandes terrenos de baixo custo para a implementação das plantas industriais; ii) proximidade das fábricas já instaladas na

⁴⁵ Sigla MSBC para a Município de São Bernardo do Campo.

⁴⁶ Disponível em: <https://www.saobernardo.sp.gov.br/prefeitura>. Acesso em: 09 jan. 2022.

⁴⁷ FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002, p. 236-237.

capital paulista; e iii) fácil acesso à Via Anchieta, que liga o ABC com o porto de Santos, garantindo o acesso a insumos importados.

Empresas automobilísticas, como a americana Willys Overland e a alemã Mercedes Benz, foram as primeiras a se instalarem no território (nos anos 1956-57). Posteriormente, as alemãs Volkswagen e Karmann Ghia se inserem, juntamente com a francesa Simca. A última grande empresa a se estabelecer no local foi a norte americana Ford⁴⁸. O impulso industrial fez com que a população de São Bernardo saltasse de 29 mil habitantes em 1950, para 200 mil habitantes em fins da década de 1970.⁴⁹ (SILVEIRA, 2017). Entre os anos 1970 e 1980, há um novo aumento intensivo da população, passando a 425 mil pessoas. Dados estimados calculam que, em 2020, a população do município estaria em 844 mil pessoas (MSBC, 2021), aproximadamente 42 vezes maior que o quantitativo da década de 50 do século passado. Para a Política Nacional de Assistência Social, que leva em consideração o porte populacional do município para a capilaridade dos serviços, o município de São Bernardo do Campo é considerado município de grande porte.

Ainda sobre o aspecto demográfico é preciso ressaltar que São Bernardo do Campo é a cidade mais populosa da região do ABC, seguida de Santo André, com 720 mil habitantes. Com isso, configura-se como uma das quatro cidades mais populosas do estado de São Paulo, somente atrás da capital paulista, Guarulhos e Campinas Aproximadamente um terço da população da região do ABC está localizada na cidade de São Bernardo do Campo. (MSBC, 2021).

Apesar da expressiva população, a taxa de crescimento do município não está entre as mais expressivas da região do ABC. Municípios como Diadema, Rio Grande da Serra e Mauá apresentam taxas mais intensivas de crescimento populacional. Porém, São Bernardo do Campo ainda indica taxas de crescimento populacional maiores que a média regional e da região do grande ABC, ainda que ligeiramente abaixo das médias brasileiras e do Estado de São Paulo. (IBGE, 2020 apud MSBC, 2021)

⁴⁸ A presença industrial mencionada está no cerne da constituição do chamado Novo Sindicalismo na região a partir dos anos 1980 (RAICHELIS et al., 2019).

⁴⁹ SILVEIRA, Josias. São Bernardo atraiu montadoras e foi capital do automóvel nos anos 1950. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 28 mai. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/morar/2017/05/1887849-sao-bernardo-atraiu-montadoras-e-foi-capital-do-automovel-nos-anos-1950.shtml>. Acesso em: 09 jan. 2021.

Tabela 4 – Taxa geométrica de crescimento anual (TGCA) da população, municípios da Região do Grande ABC, Região Metropolitana de São Paulo, Estado de São Paulo e Brasil, 2000/2010 e 2010/2020.

Município / Região	2000/2010	2010/2020 ⁽¹⁾
São Bernardo do Campo	0,85	0,99
Diadema	0,78	1,01
Mauá	1,39	1,36
Ribeirão Pires	0,79	0,94
Rio Grande da Serra	1,72	1,58
Santo André	0,41	0,65
São Caetano do Sul	0,63	0,82
Região do Grande ABC	0,81	0,96
Região Metropolitana de São Paulo	0,97	0,77
Estado de São Paulo	1,09	1,16
Brasil	1,17	1,05

Fonte: IBGE – Censos Demográficos e Estimativas apud Painel Estatístico, Município de São Bernardo do Campo, 2021.

A região metropolitana de São Paulo responde por aproximadamente 10% da população brasileira, e a cidade de São Bernardo do Campo corresponde a 0,4% de todo o contingente populacional brasileiro. (MSBC, 2021)

No que tange a densidade populacional, a cidade de São Bernardo do Campo apresenta contínua intensificação nos últimos anos: 1.717 hab/km² (2000); 1.869 hab/km² (2010) e 2.062 hab/km² (2020⁵⁰). Não se trata da cidade com mais densidade populacional do grande ABC, mas apresenta caracterização próxima à média da região metropolitana de São Paulo. Entretanto, se compararmos os dados com o Estado de São Paulo, com 186 hab/km² (2020), e com o Brasil, com 24 hab/km² (2020), verifica-se a relevância da densidade populacional, visto a grande disparidade. (IBGE, 2000, 2010, 2020 apud MSBC, 2021).

Estima-se que a distribuição etária da população de São Bernardo do Campo seja bem uniforme, com maior participação de pessoas entre 30 a 39 anos (143 mil). A segunda maior faixa populacional é de pessoas com mais de 60 anos (129 mil), seguida por 10 a 29 anos (126 mil) e 40 a 49 anos (125 mil). A comparação entre as pirâmides etárias da cidade nos últimos 30 anos (início da série histórica em 1991) indica envelhecimento da população. A taxa de envelhecimento da população da cidade está bem próxima da média do estado de São Paulo, mas com taxas de

⁵⁰ Os dados referentes ao ano de 2020 se tratam de estimativas que utilizam como base o último Censo realizado pelo IBGE.

envelhecimento mais intensas que a região metropolitana de São Paulo. No âmbito regional, está abaixo somente de Ribeirão Pires, Santo André e São Caetano do Sul, esta última com a maior taxa de envelhecimento do grande ABC. (IBGE, 1991, 2000, 2010 apud MSBC, 2021).

A população de São Bernardo do Campo apresenta aspectos interessantes quanto à região de nascimento: i) 47,7% são nascidos no próprio município; ii) 30,4% nascidos no Sudeste; iii) 17,6% são oriundos do nordeste brasileiro; e iv) 2,3% do sul. Portanto, mais da metade da população não é nascida no município. (IBGE, 2010 apud MSBC, 2021).

Sobre a população de São Bernardo do Campo, cabe dizer que há a Terra Indígena Guarani Tenondé Porã, que compreende os municípios de São Bernardo do Campo, São Paulo e cidades da baixada santista. Em São Bernardo do Campo há duas aldeias Guarani Mbya – Tekoa Guyrapaju e Tekoa Kuaray Rexakã – localizadas na região do pós-balsa, no bairro Curucutu.

Tendo como base o último Censo Demográfico do IBGE, os dados sobre a renda per capita do município (R\$ 944 em 2010) indicam que se trata da terceira cidade mais rica da região, somente atrás de Santo André (R\$ 1.021 em 2010) e São Caetano do Sul (R\$ 1.578 em 2010). (IBGE, 2010 apud MSBC, 2021).

Sobre a vegetação da cidade, é importante ressaltar a localização no bioma da Mata Atlântica, e que 48,1 % do território é coberto por florestas nativas com 177 km². Desta vegetação, 60% estão no Parque Estadual da Serra do Mar. Trata-se do município da região com a maior cobertura de Mata Atlântica, seguido de Rio Grande da Serra (14,7 km² correspondente a 40,6% do território) e Santo André (64,2 km² correspondente a 36,6% do território). (MSBC, 2021).

No que tange o desenvolvimento social, é interessante notar que o município em análise possui IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) em patamar considerado muito alto, que variam de 0,8 a 1,0. Tal índice leva em conta os seguintes fatores: longevidade; renda e educação. Dados de 2010, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), indicam que ao considerar o ABCDMRR, seria o terceiro município com índice mais alto, com patamar de 0,805, somente atrás de Santo André e São Caetano do Sul. (PNUD, 2010 apud MSBC, 2021).

É preciso ressaltar que os municípios de São Caetano do Sul, Santo André e São Bernardo do Campo encontram-se em posição privilegiada em relação às demais cidades brasileiras e paulistas. São Caetano do Sul é a primeira colocada nos rankings

de IDHM a nível estadual e nacional. Santo André é a 14ª cidade no ranking nacional, e 7º lugar no estadual. São Bernardo do Campo, por sua vez, está no 28º lugar nacional e 14º lugar no âmbito do estado de São Paulo. O maior salto da cidade de São Bernardo do Campo na comparação entre os dados de 2000 e 2010 foi no setor educacional, saindo de 0,651 em 2000, para chegar em 0,752 em 2010 (PNUD, 2010 apud MSBC, 2021).

Segundo dados de 2010 da Fundação SEADE acerca do Índice Paulista de Vulnerabilidade (IPVS), verifica-se que a cidade de São Bernardo do Campo possui 47,7% da população com vulnerabilidade muito baixa, 5% com vulnerabilidade baixíssima, e 19,7% com índice baixo. Aproximadamente 26% da população apresentaria riscos quanto à vulnerabilidade social: i) muito alta atingindo 11,4% dos municípios; ii) alta abrangendo 4,1% da população; e iii) média com 11% dos cidadãos (Fundação SEADE, 2010 apud MSBC, 2021). Diante disso, podemos afirmar que aproximadamente 75% da população não estaria em faixa de vulnerabilidade social, considerando os indicadores contidos no IPVS. Ainda, é bem possível que tais dados estejam desatualizados, uma vez que se referem a um quadro de mais de 10 anos atrás, especialmente se considerarmos o quadro de insegurança alimentar agravado pela pandemia de Covid-19, atingindo aproximadamente 125 milhões de pessoas (PELLEGRINE, 2021)⁵¹.

Tomando por base dados mais atualizados (2018), verificamos, quanto ao Índice Paulista de Responsabilidade Social, que o município de São Bernardo do Campo apresenta característica “Dinâmica” (Nível de riqueza elevado e bons níveis de indicadores sociais). Na região metropolitana de São Paulo, somente 8 municípios estão inseridos nesta categoria: i) Guararema; ii) Mogi das Cruzes; iii) Santana de Parnaíba; iv) Ribeirão Pires; v) Santo André; vi) São Caetano do Sul e vii) Caieiras. O município de São Paulo, por exemplo, está em categoria diversa, podendo ser classificado como “desigual”, ou seja, nível de riqueza elevado e indicadores sociais insatisfatórios (Fundação SEADE, 2018 apud MSBC, 2021).

Insta salientar que os dados do Ministério da Cidadania, considerando o intervalo de 2016 a 2020, indicam que o município de São Bernardo do Campo possui 57.081 pessoas no cadastro único (em 2016 o patamar estava em 43.415), e 26.548

⁵¹ PELLEGRINI, Aline. Qual o quadro de insegurança alimentar no Brasil na pandemia. **Jornal Nexo**, [s.l.], 13 abr. de 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2021/04/13/Qual-o-quadro-de-inseguran%C3%A7a-alimentar-no-Brasil-da-pandemia>. Acesso em: 10 jan. 2022.

famílias beneficiadas pelo programa bolsa família (em 2016 o quantitativo estava em 20.154). (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 apud MSBC, 2021). Tais dados indicam uma cobertura progressiva de políticas sociais do governo federal na cidade. Porém, tal quantitativo de beneficiários do programa Bolsa Família representa menos de 3% da população do município, enquanto o cadastro único atinge mais de 5% dos cidadãos.

No detalhamento das faixas de renda das pessoas inseridas no Cadastro Único na cidade de São Bernardo do Campo, consta i) 27.832 (48,8%) em extrema pobreza (até R\$ 89,00); ii) 4.539 (8%) em situação de pobreza (renda entre R\$ 89,01 a R\$ 178,00); iii) 11.782 (20,6%) de pessoas de baixa renda (renda entre R\$ 178,01 até 1/2 salário-mínimo); e iv) 12.928 (22,6%) de pessoas com renda acima de ½ salário-mínimo (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2020 apud MSBC, 2021).

Sobre a população atendida no CREAS de São Bernardo do Campo, é preciso sinalizar que estão referenciadas 6.870 famílias, conforme dados de 2020, e 6.398⁵² atendimentos realizados no mesmo ano. (MSBC, 2021). Assim, se fizermos uma média por mês, chegaremos a 533 atendimentos mensais. Cabe enfatizar que a quantidade de recursos humanos necessários ao atendimento é normatizado pela NOB-RH/SUAS, pelo potencial de atendimento, em que, para o atendimento de 80 família/indivíduos, são necessários 1 coordenador, 2 assistentes sociais, 2 psicólogos, 1 advogado, 4 profissionais de nível superior ou médio, e 2 auxiliares administrativos.

É interessante notar que os números de atendimentos realizados pelo CREAS são quantitativamente 50% inferiores aos efetivados nos CRAS, que realizam, por unidade, entre 11.350 e 14.248 atendimentos. (MSBC,2021). Tal aparente disparidade numérica pode ser explicada pela natureza especializada do serviço prestado, ou mesmo pela diferença numérica de técnicos de nível superior. Cada CRAS possui, em média, 5 técnicos para 2-3 técnicos vinculados ao CREAS, atendendo a mesma abrangência territorial. Além disso, a Fundação Criança de São Bernardo do Campo cumpria atribuições que em outras localidades são efetivadas pelo CREAS, notadamente quanto às medidas socioeducativas em Meio Aberto (Liberdade

⁵² Os dados apresentados por este documento municipal são confeccionados pelos próprios trabalhadores dos serviços e tabulados pela coordenação dos mesmos. Trata-se de planilha Excel que é enviada mensalmente para a chefia imediata. Para preenchimento da planilha não existe um manual, ou seja, fica a cargo de cada profissional a compreensão de como deve ser preenchida a planilha, e de como computar os números.

Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade), abordagem social de pessoas em situação de rua e serviços de enfrentamento à Violência Doméstica.

Cabe destacar que no ano de 2021, a Lei nº 6940, de 26 de novembro de 2020, autorizou o município a extinguir a Fundação Criança de São Bernardo do Campo (FCSBC). Esta extinção foi considerada controversa, pois não teve discussão prévia, utilização de instrumentos de consulta popular, e nem mesmo dado o conhecimento da intenção no âmbito da Secretaria de Assistencial Social (SAS), do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), ou do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). Os serviços prestados pela Fundação Criança foram parcialmente transferidos para execução da SAS por meio de Organizações da Sociedade Civil, conforme o Decreto n. 21.505 de 18 de março de 2021. A partir dessa extinção, os contratos de trabalho celetista dos funcionários da instituição foram encerrados, representando a demissão de cerca de 210 trabalhadores. (TOSSATO, 2021)⁵³.

Segundo o jornal G1 (ARAUJO, 2020)⁵⁴, o Prefeito de São Bernardo do Campo, Orlando Morando, diz que “sua extinção proporcionará economia sensível de recursos públicos, sem prejuízo no atendimento do público que se favorecia da instituição”. O Conselho Tutelar do município enviou uma representação para o Ministério Público e para a Vara da Infância e Juventude de São Bernardo do Campo, para que não haja a descontinuidade dos serviços prestados à população.

Sobre a configuração político-partidária no município em questão, atualmente está como prefeito o Orlando Morando, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Sua gestão iniciou em 2017, estando hoje em seu segundo mandato pela reeleição em primeiro turno no ano de 2020. Antes dele, a prefeitura estava sendo gerida por Luiz Marinho, do Partido dos Trabalhadores (PT), que também ficou no cargo por dois mandatos.

A Secretaria de Assistência Social, em relação a qual se estrutura o serviço pesquisado, desde o segundo semestre de 2021, tem como secretário André Sicco,

⁵³ TOSSATO, Daniel. S. Bernardo inicia dispensas dentro da Fundação Criança. **Diário do Grande ABC**, São Bernardo do Campo, 20 mar. 2021. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3701589/s-bernardo-inicia-dispensas-dentro-da-fundacao-crianca>. Acesso em: 11 jan. 2021.

⁵⁴ ARAUJO, Glauco. Camara Municipal aprova extinção de Fundação Criança de São Bernardo do Campo, no ABC Paulista. **G1**, São Paulo, 25 nov. 2021 Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/11/25/camara-municipal-aprova-extincao-de-fundacao-crianca-de-sao-bernardo-do-campo-na-grande-sp.ghtml>. Acesso em: 11 jan. 2022

conhecido por trabalhar como assessor parlamentar do deputado federal Alex Manente, do partido Cidadania.

Atualmente, os serviços atinentes a Secretaria de Assistência Social são: i) CRAS (Centro de Referência de Assistência Social); ii) CREAS (Centro de Referência de Assistência Social); iii) CRI (Centro de Referência do Idoso); iv) CRAM (Centro de Referência e Apoio à Mulher) e v) CadÚnico (Cadastro Único para Programas Sociais). Há outros serviços que estão vinculados ao SUAS (Sistema Único de Assistência Social), tais como Conselho Tutelar, Fundação Criança e CACJ (Centro Atendimento Criança e Juventude). Como se pode verificar pelo mapa abaixo há uma concentração de tais serviços na região central de São Bernardo do Campo. Os únicos serviços que são descentralizados são os CRAS e os CACJ, tendo este último sido extinto junto com a Fundação Criança.

Estes dados são um recorte para uma breve compreensão do município, revelando um pouco de sua complexidade, tanto no que tange sua dimensão e diversidade territorial, como populacional, como na desigualdade de distribuição de renda. Estas questões refletem diretamente nas demandas e nas exigências requeridas para o Sistema Único de Assistência Social no município.

3.3 As condições de trabalho dos Assistentes Sociais do CREAS de São Bernardo do Campo

Neste item, será apresentado o estudo sobre as condições de trabalho das assistentes sociais do CREAS do município de São Bernardo do Campo. A intenção aqui é evidenciar a percepção dos sujeitos através das respostas obtidas com os instrumentos de pesquisa.

Destarte, para a compreensão e análise das condições de trabalho, as respostas e depoimentos obtidos através do questionário de autopreenchimento e das entrevistas semiestruturadas serão apresentadas em conjunto, sendo divididas por eixos temáticos. Portanto, não necessariamente seguirá a ordem que se estabeleceu no curso da pesquisa. Tal formatação foi pensada para facilitar a exposição e avaliação, mas não significa que os processos exibidos ocorrem de forma estanque e sem sinergia, pelo contrário, eles interatuam entre si, exponenciando-se.

Como abordado anteriormente, para a garantir o sigilo e não identificação dos sujeitos da pesquisa, as respostas dos participantes foram tratadas e serão apresentadas em relação às tendências, sem apresentar números absolutos. Esta será a forma de exposição para todos os eixos, incluindo o perfil dos participantes de pesquisa.

O gênero é o primeiro elemento do perfil dos participantes da pesquisa a ser apresentado. Em consonância com o perfil de gênero da categoria profissional todos se identificaram como mulheres. Portanto, a partir deste momento, será utilizado o gênero feminino na identificação deste grupo.

A metade das assistentes sociais estão na faixa etária de 30 a 39 anos. Na outra metade, há uma diversidade etária maior, mas nenhuma assistente social tem menos de 25 anos ou mais de 60.

No quesito raça/cor, a grande maioria se identificou como branca. Aqui foram utilizados os parâmetros de autodeclaração do IBGE. Quanto à formação acadêmica, mais da metade das assistentes sociais indicaram possuir algum tipo de pós-graduação.

Sobre a mobilidade urbana, as respostas se mostraram bem divididas, uma parte leva pouco tempo para chegar no trabalho (até 30 min) e a outra parte leva acima de uma hora, sendo que a maioria utiliza meios próprios para o deslocamento casa-trabalho.

No que tange ao tempo de exercício profissional, considerando o tempo de atuação dentro e fora da Prefeitura de São Bernardo do Campo, mais da metade tem 5 anos ou mais, sendo que como nenhuma das entrevistadas apresenta menos de dois anos de exercício profissional.

Em relação ao tempo de atuação no CREAS, as respostas foram bem diversificadas. Neste item, levou-se em consideração o exercício profissional no CREAS de São Bernardo do Campo, e também, em outros CREAS fora do município. Feita tal ressalva, verificou-se que o grupo de respondentes ficou dividido entre os que estão a pouco tempo atuando neste tipo de serviço e as que possuem uma longa trajetória.

O vínculo funcional de todas é estatutário, portanto, são servidoras públicas concursadas, com a carga horária de 30 horas semanais. No momento da realização do questionário, algumas ainda estavam em estágio probatório, que compreende o período de 3 anos de exercício no cargo. Desta maneira, não tinham adquirido a estabilidade que é possibilitada por este tipo de vínculo trabalhista. Nenhuma das participantes, no momento da pesquisa, tinha outro tipo de vínculo de trabalho, situação que se demonstrou distinta de algumas pesquisas anteriormente apresentadas. Vale aqui ressaltar, que, diferentemente do que ocorre com os contratos de trabalho celetista, o acúmulo de cargos para servidores públicos, só pode ser feito em hipóteses específicas regidas por leis municipais (quando servidor municipal), o que dificulta a acumulação de cargos.

Uma questão que foi abordada como forma de aproximação foi a carga de trabalho não remunerado, especialmente vinculado à questão de gênero. Abordou-se a quantidade de horas gastas diariamente no cuidado de terceiros, incluindo crianças pequenas, adolescentes ou idosos. A metade das participantes sinalizaram gastar algum tempo nesses cuidados, mas, surpreendentemente, mais de 1/3 responderam que utilizam acima de 5 horas do tempo fora do trabalho com cuidados com terceiros.

Considerando que estas mulheres passam pelo menos 6 horas e 15 minutos no trabalho e, como abordado, ainda podem levar mais de 1 hora em deslocamento, o tempo destinado ao de lazer ou descanso fica bem reduzido. Cabe observar que não foi perguntado sobre o tempo gasto em tarefas domésticas ou a quantidade de horas voltadas para qualificação profissional dentro da rotina diária. Dessa forma, o tempo comprometido com outros afazeres, certamente é maior.

Outra ponderação a ser mencionada é que a pesquisa não relacionou a gestão do tempo com o contexto de pandemia. Insta lembrar que a pesquisa foi realizada durante período no qual o trabalho do CREAS estava sendo realizado em formato remoto (de forma híbrida ou integralmente on-line). Esta situação, também ocorria com outros serviços, como escolas e creches, que também se utilizaram de recursos remotos.

A pesquisa “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”⁵⁵, que ocorreu no intervalo de abril a maio de 2020, com mais de 2 mil respondentes, sinaliza que no referido período, 50% das mulheres brasileiras passaram a apoiar ou se responsabilizar pelo cuidado de alguém, inclusive de adultos saudáveis sem deficiência. A mesma pesquisa apresenta que entre as mulheres que já eram responsáveis por alguém, tal trabalho foi intensificado durante a pandemia.

A partir desses dados e ao analisar as respostas obtidas com a pesquisa de campo com as assistentes sociais, não é possível dizer se houve um aumento no número de horas destinadas ao cuidado ante a pandemia ou se é uma questão recorrente para essas mulheres. De qualquer forma, é um dado que deve ser considerado, notadamente em sua relação à sobrecarga física e, principalmente, mental dessas profissionais.

Antes dar início a apresentação de outros aspectos da pesquisa de campo, cabe uma breve apresentação sobre como se organiza o trabalho no CREAS de São Bernardo do Campo, apontado sobre a sua estruturação hierárquica e a divisão das atividades.

Dentro da Secretaria de Assistência Social (SAS), o posto mais alto é o de Secretário da pasta, cargo escolhido pelo prefeito municipal, e, conforme relatado anteriormente, hoje é ocupado pelo André Sicco. Trata-se de cargo de indicação política. Seguindo a hierarquia que diz respeito ao serviço do CREAS, logo abaixo do Secretário, há a Diretoria de Departamento de Assistência Social e, em um nível abaixo, a Direção de Seção. Ambas as direções compõem o quadro de cargos em comissão, podendo ser assumidos por servidores ou por pessoas sem vínculo funcional com a prefeitura. Abaixo das direções, há as coordenações técnicas, que

⁵⁵ GÊNERO E NÚMERO; SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (ORG.). Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pademia. Brasil, 2020. Disponível em: < <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/relatorio/>> Acesso em 20 out. 2020.

são cargos que devem ser ocupados por servidores estatutários com gratificação. No CREAS as coordenações são divididas entre a Proteção Social Especial (PSE) de Média e Alta Complexidade. Na Média complexidade, o quadro de coordenação é composto por três servidoras.

Sobre a divisão do CREAS na PSE de Média Complexidade, mesmo o equipamento estando no centro de São Bernardo do Campo, como foi visto na caracterização do município, há uma divisão interna entre os técnicos por território. Tal segmentação corresponde a divisão territorial dos CRAS. Como são 5 CRAS, o município se divide em 5 territórios de abrangência. Como na PSE de Média Complexidade há três coordenações, duas ficam com responsabilidade por mais de um território. Cada território tem entre 2 a 3 técnicos responsáveis pela execução dos serviços.

A referida divisão territorial nem sempre existiu, segundo o relato das assistentes sociais. Essa separação é recente e tem por objetivo a territorialização da PSE de Média Complexidade, como ferramenta de compreensão da dinâmica territorial e articulação com serviços que o compõe o perímetro de atuação. Anteriormente, a segmentação era feita tomando por base a quantidade de acompanhamentos por técnico ou pelo tipo de público atendido, tal como idosos, crianças, pessoas com deficiência, entre outros.

Dito isto, aprofundando sobre a forma como se dispõe o trabalho das assistentes sociais, o primeiro olhar que se teve foi sobre a estruturação do tempo de trabalho, com a finalidade de identificar os processos de extensão e intensificação da jornada de trabalho, características que foram observadas como relevantes na análise do trabalho no capitalismo de cunho flexível e que, nas pesquisas apresentadas na primeira parte desta dissertação, apareciam tanto para os trabalhadores de empresas quanto para os trabalhadores do Estado.

Deste modo, primeiramente, foram observadas a jornada de trabalho e sua relação com o contrato, especialmente para identificar se eram respeitadas às 30h semanais de trabalho ou se a jornada se estendia para além das horas contratadas. Para esta identificação, utilizou-se perguntas distintas, mas com um mesmo objetivo, qual seja, compreender aspectos da jornada de trabalho. Tal estratégia metodológica, serviu para que se entendesse melhor as contradições postas, e também evitar respostas simplificadas, já prevendo perguntas que poderiam complementar ou contradizer as afirmações.

Deste modo, foi perguntado se o tempo livre e o de lazer estava 'igual', 'aumentado' ou 'diminuído'. Sobre tal ponto mais da metade indicou que estava 'igual'. Depois foi questionado se percebiam que o tempo para realização de atividades fora do trabalho havia diminuído. Sobre isto, apenas 1/4 respondeu positivamente. Posteriormente, com uma questão de abordagem mais direta, foi perguntado se a jornada extensiva de trabalho impactava na saúde e, novamente, apenas 1/4 respondeu afirmativamente. Assim, entende-se que para ampla maioria, a jornada de trabalho não invade o tempo não contratado de trabalho e não afeta as horas de lazer e descanso. Portanto, a jornada de trabalho não apresentou tendência de se estender em suas horas funcionais.

No entanto, em pergunta aberta do questionário, pautou-se sobre o uso do recurso de *WhatsApp* (ou similar) no trabalho. Caso a resposta ao questionamento anterior fosse positiva, indagou-se sobre a utilização do instrumento mencionado fora do expediente de trabalho. Todos os participantes disseram utilizar esta ferramenta para o trabalho e para a maioria sua utilização também se dava fora da jornada de trabalho.

As circunstâncias de uso da ferramenta mais relatadas entre as assistentes sociais foram com outros profissionais da rede e com as coordenações do CREAS. Não houve nenhum relato de utilização do aplicativo para comunicação com os usuários dos serviços da prefeitura. Sinalizaram que o uso do aplicativo fora do expediente se dava em duas situações: i) quando estavam de folga e os profissionais da rede não tinha conhecimento e ii) quando as coordenações técnicas utilizavam a ferramenta para organização do trabalho. Sobre este último ponto, verifica-se um descompasso ocasionado pela distinta carga horária entre as coordenadoras e as técnicas, 40 horas e 30 horas respectivamente, bem como a divisão de turnos entre os técnicos (de 8h00 às 14h15 e de 10h45 às 17h00). Desta forma, as mensagens trocadas não ocorriam, necessariamente, dentro da jornada de trabalho e dos turnos estabelecidos entre os diversos os componentes da equipe técnica.

Um dos relatos chamou a atenção, pois sinalizou que na pandemia a comunicação via aplicativo se intensificou como forma de facilitar a organização do trabalho entre as assistentes sociais e o trabalho, especialmente pela utilização do trabalho em home office.

Diante dessa exposição, é possível evidenciar que nem todas as assistentes sociais identificaram a utilização do aplicativo de mensagem como meio extensão da

jornada de trabalho ou como algo que reduz o tempo de descanso. Esta é uma questão que deve ser observada, pois a extensão da jornada de trabalho nem sempre se dá dentro do formato mais costumeiro – na infraestrutura física de trabalho -, mas pelo uso da capacidade de trabalho que pode ser feita de diversas formas, principalmente com o uso de tecnologias que permitem o deslocamento do trabalho para diversos ambientes, como foi visto anteriormente.

Sobre as pausas dentro do horário de trabalho, todas as participantes evidenciaram que a única pausa feita no dia era o intervalo para almoço. Cabe destacar, que devido a jornada de 30 horas, a pausa para o almoço compreende o período de 15 minutos. Entretanto, quando perguntado se a falta de espaço adequado para descanso e refeições no trabalho ‘impactava muito’, ‘às vezes’, ‘pouco’, ‘não impactava’ ou ‘não vivenciava essa situação no trabalho’, mais da metade sinalizou que ‘impactava muito’. Desta maneira, a única pausa feita durante o expediente de trabalho não se dá em local adequado.

Para tentar captar se havia o movimento de intensificação do trabalho, conforme metodologia descrita por Dal Rosso (2008), foi criado um quadro comparativo entre dois marcos temporais – o tempo de entrada no CREAS e os dias atuais – e sua relação com os processos de trabalho. Nesta questão, os sujeitos de pesquisa poderiam sinalizar se aqueles processos destacados atualmente, em comparação com a data de entrada, tinham aumentado, estava igual, tinham diminuído ou não sabiam avaliar

É evidente que a entrada dos assistentes sociais no CREAS se deu em períodos distintos, ainda sim, esta questão permitiria uma primeira aproximação com a possível intensificação do trabalho, de modo que ela fosse aprofundada posteriormente nas entrevistas.

Tabela 6 – Situações de trabalho na comparação entre a data do questionário com a data de ingresso no CREAS, São Bernardo do Campo, 2021.

	Aumentou	Está Igual	Diminuiu	Não sei avaliar
Carga horária contratual	0%	87,5%	12,5%	0%
Número de horas trabalhadas no plantão emergencial	12,5%	75,0%	0%	12,5%
Número de horas trabalhadas fora do expediente contratual	25,0%	62,5%	0%	12,5%
Quantidade de atividades desenvolvidas	62,5%	37,5%	0%	0%
Rotina burocrática	75,0%	12,5%	12,5%	0%
Volume de atendimentos	75,0%	25,0%	0%	0%

Volume de solicitações que demandam relatórios técnicos	87,5%	12,5%	0%	0%
Tempo livre e de lazer	12,5%	62,5%	25,0%	0%

Fonte: Respostas obtidas com questionário de autopreenchimento em pesquisa de campo para dissertação de mestrado, 2021.

Os maiores destaques para esta questão foram: i) o aumento das solicitações que demandam relatórios técnicos; ii) o aumento do volume de atendimentos e iii) o aumento da rotina burocrática. Também é expressivo, com mais da metade das respostas, o aumento da quantidade de atividades desenvolvidas.

É importante observar tal questão com outras duas outras desenvolvidas no questionário. Uma sobre a escassez de profissionais como um fator que dificulta o cotidiano, onde todos os participantes sinalizaram que impacta muito e, a outra que versa sobre o impacto dos prazos curtos para a realização de uma tarefa de trabalho na saúde dessas trabalhadoras. Na primeira, todos os participantes afirmaram que a escassez de profissionais dificultava o cotidiano de trabalho e, na segunda, mais da metade respondeu afirmativamente sobre o impacto dos curtos prazos na saúde.

Além disto, uma das questões apresentava a seguinte afirmativa “A sobrecarga de trabalho já existia antes da pandemia da COVID-19” e perguntava se as participantes ‘concordavam totalmente’, ‘concordava parcialmente’, ‘discordava parcialmente’, ‘discordava totalmente’ ou ‘não sabia responder’. De forma unânime as assistentes sociais responderam que concordava totalmente.

Com este conjunto de respostas, compreendeu-se que existia intensificação no trabalho das assistentes sociais e que era um elemento a ser observado nas entrevistas para entender como se desenvolvia a dinâmica desse processo de intensificação e os possíveis impactos.

Nas entrevistas percebeu-se que a intensificação do trabalho estava atrelada à estruturação da rotina de trabalho e das responsabilidades técnicas.

A rotina de trabalho, evidenciada, se organiza com base nas famílias referenciadas. Cada situação identificada e encaminhada para ao equipamento passa pelas coordenações técnicas que distribuem em forma de casos, por meio de relatórios, para cada assistente social, respeitada a divisão territorial supra mencionada. Tais referenciamentos estão organizados em uma planilha de Excel com o nome de cada técnica responsável.

Cada assistente social entrevistada relatou que, naquele momento, tinham a reponsabilidade de acompanhar mais de 100 famílias referenciadas. A NOB-

RH/SUAS (2011) traz o parâmetro mínimo da equipe técnica na relação à demanda de atendimento que, em municípios de gestão plena, para cada 80 atendimentos, a equipe técnica da PSE Média Complexidade deveria ser de 2 assistentes sociais, 2 psicólogos e 1 advogado, bem como outros profissionais, conforme tabela a seguir:

Tabela 7 – Capacidade de atendimento e sua relação com a equipe técnica para a Proteção Social Especial de Média Complexidade segundo a NOB-RH/SUAS.

CREAS	
Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

Fonte: NOB-RH/SUAS, Brasil, 2011.

A normativa indicada auxilia na compreensão da dimensão do volume de atendimento por técnico de referência. Trata-se de uma quantidade desproporcional para cada assistente social no município de São Bernardo do Campo. Os primeiros impactos que aparecem nas entrevistas, relativos ao referido volume, atinge as formas de organizar a rotina de trabalho, na priorização das famílias e das situações a serem atendidas.

O problema é que a gente não tem um número específico de casos referenciados com o técnico. Hoje eu tenho [mais de 100]⁵⁶ famílias referenciadas no meu nome, então eu tenho [mais de 100] famílias pra conversar, articular a rede, fazer visita, articular com a escola, fazer encaminhamento pra saúde... é impossível! Eu não faço. Então o que chega de mais grave, eu acabo atendendo primeiro, né... e aí, chegou um caso, uma família de violência física, vamos supor, de violência física, a mãe falou que realmente agride esse filho, que esse filho é usuário de drogas,... ai eu vou conversar com essa família, vou entender o que que tá acontecendo, converso com a mãe, com o pai, as vezes converso com o adolescente, tento conversar com a escola pra saber o que que a gente pode auxiliar, tento conversar com o cadastro único pra ver se o bolsa família tá bloqueado ou não, [...] faço as orientações. Eu não consigo atender sistematicamente essa família, porque enquanto eu tô conversando com ela, já chegou três, e aí

⁵⁶ Foram retirados todos os números que, ao nosso ver, possam identificar os participantes da pesquisa.

chegou um caso de idoso que sofre uma violência severa do cuidador, então que tenho que ir lá e fazer uma visita domiciliar pra conversar com esse idoso, pra ver o que que tá acontecendo, se é isso mesmo. Então eu acho que uma atuação sistemática, conforme orienta a atuação do assistente social no PAEFI, não acaba sendo, não acontece. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Eu acredito que hoje eu tenha em torno de umas [mais de 100] casos no meu nome, referenciados comigo, mas em acompanhamento de fato, pela minha estatística, normalmente não dou conta de fazer atendimento, algum tipo de atendimento, com mais de 40, que já é um número, assim, alto, porque o que que acontece, é que não são todos esses 40 que de fato tem um atendimento com qualidade. Alguns, eu procuro já deixar, marcado mês a mês, são os que eu avalio que precisam de acompanhamento mais sistemático, busco deixar já agendado o próximo atendimento, são os que estão mais frequentes lá, que não vai passar de 15, que são os que estão mais frequentes de fato em atendimento. O restante é contato telefônico, e-mails, é discussão de caso com a rede, alguma visita domiciliar, mas assim, o que de fato a gente consegue atender, que hoje a gente consegue atender com qualidade, não passaria de 20. Mas normalmente, os casos que eu mexo, de fato, no mês, não passa de 40, que já é um número grande. (Assistente social, CREAS SBC, 2021)

Em todas as entrevistas ficou explícito o processo de intensificação do trabalho. Como o atendimento às famílias é realizado dentro da jornada de trabalho, ou seja, em um mesmo espaço temporal, assim como, levando em consideração o volume de casos e a quantidade de tarefas a serem realizadas para cada situação, percebe-se que os poros ociosos, são eliminados.

Também é possível observar que a quantidade de casos *versus* o tempo disponível para atendimento, inviabiliza que todas as famílias sejam atendidas de forma adequada. Portanto, o *quantum* de trabalho excede o tempo disponível à sua execução.

A intensificação do trabalho em seu aspecto qualitativo também se revelou nas entrevistas. Para entendê-la cabe uma sintética explicação sobre a complexidade e diversidade dos atendimentos do CREAS.

Os serviços do CREAS estão destinados ao trabalho social, ofertando serviços especializados para famílias ou indivíduos em “situação de risco pessoal ou social, por violação de direitos” (BRASIL, 2011) ofertando segurança de acolhida, de convívio ou vivência familiar, segurança de sobrevivência ou rendimento. Isto significa dizer que a natureza do atendimento está vinculada a situações complexas, multifatoriais, como as de violência intrafamiliar, negligência, abuso e exploração sexual, trabalho infantil, uso abusivo de álcool e outras drogas, abandono, entre outros.

Como trata-se de trabalho social com famílias e indivíduos, cada situação traz consigo repercussões diferenciadas, demandando análise detalhada para a

construção de um Plano de Acompanhamento Individual e Familiar com estratégias específicas considerando as individualidades de cada caso.

A PSE de Média Complexidade organiza a oferta de serviços, programas e projetos de caráter especializado que requerem maior estruturação técnica e operativa, com competências e atribuições definidas, destinados ao atendimento a famílias e indivíduos em situação de risco pessoal e social, por violação de direitos. Devido à natureza e ao agravamento destas situações, implica acompanhamento especializado, individualizado, continuado e articulado com a rede. (BRASIL, 2011, p. 20)

Para isto, se faz necessário uma composição técnica com diversas especialidades e formações, a NOB-RH/SUAS (2011), como relatado, traz além dos profissionais com formação em serviço social, os técnicos com formação em psicologia e direito.

No entanto, o que foi observado na pesquisa, a única categoria contratada por meio de concurso público no CREAS são as assistentes sociais. Os relatos mostram que não há profissionais do direito e que só existiam 1 ou 2 psicólogos terceirizados. Além disso, no momento da entrevista o contrato com estes profissionais tinha sido encerrado sem a previsão de novas contratações⁵⁷.

Deste modo, recai para as assistentes sociais uma sobrecarga em relação a aspectos qualitativos, pois precisam responder pela falta de outras especialidades. Não que estes profissionais de outras áreas do conhecimento sejam substituíveis, mas a falta deles, potencializam os esforços para atender uma demanda em seu aspecto qualitativo.

O número de profissionais está meio que estagnado e só assistentes sociais, porque lá no CREAS, a gente hoje, nem psicólogo tem, porque o contrato expirou com a terceirizada. Então só tem assistentes sociais. É muita demanda porque é um CREAS pra São Bernardo, pra 900 mil a população de São Bernardo. É um CREAS centralizado, a gente não tem um serviço nos territórios, então tudo se concentra ali, num espaço pequeno, com um administrativo pequeno, precarizado e com contratos também precarizados com os psicólogos, isso a gente só fala dos psicólogos, porque advogado, educador, sociólogo, outros profissionais que poderiam compor a equipe pra se ampliar a discussão da política e ofertar uma visão multidisciplinar, não tem, então fica centrado no assistente social pra resolver, pra dar resposta pra demandas múltiplas, então muitas vezes a gente não consegue responder isso, porque foge da nossa experiência, do nosso compromisso profissional, ético profissional, então as vezes a gente precisa fazer um diálogo com uma pessoa do direito. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

⁵⁷ Cabe destacar que há concurso público dentro do período de vigência para profissionais com formação em psicologia. O curso foi realizado com base nas atribuições técnicas da área de Assistência Social. No entanto, logo após as entrevistas, foi realizada a contratação de psicólogos com contratos celetistas via Fundação ABC.

Um impacto muito significativo [no trabalho] porque assim, quando vem um profissional pro CREAS, geralmente, ou ele é terceirizado, um psicólogo, porque não tão contratando do concurso, o psicólogo. A gente nunca teve um psicólogo no CREAS, desde acho que o CREAS existe não teve um psicólogo concursado. Então o psicólogo vem, fica seis meses, um ano, se for muito e vai embora, advogado nós nunca tivemos no CREAS. Então a gente lida com questões gravíssimas, assim sabe? A gente muitas vezes tem que ligar pra defensoria, tem que sei lá... se virar, procurar algum amigo, enfim, e por vias individuais, resolver essa situação, dessa defasagem, mas assim, impacta demais a falta. Quando um profissional, por exemplo, no caso da [nome de uma técnica assistente social] que foi embora, a [nome de outra técnica assistente social] herdou todos os casos dela, então se ela tinha 200 casos, ela vai ficar com 400. É um impacto imenso na saúde mental, principalmente, porque é muito difícil, você não tem respaldo da gestão. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

É possível observar que a intensificação, neste caso, está relacionada com a precarização do trabalho. Os profissionais de psicologia, por seu contrato precarizado, vinculado à terceirização do trabalho, apresentam alta rotatividade e grande instabilidade. No entanto, percebe-se que esta insegurança, recai para o trabalhador concursado, uma vez que este assume como própria uma responsabilidade que deveria ser do serviço (Estado). Com isso o servidor estatutário procura meios de atender às demandas de trabalho com recursos individuais/pessoais, mesmo não sendo de sua atribuição.

É notório que a responsabilidade do Estado é introjetada individualmente. Tal movimento, pode ser analisado sob dois aspectos, a individualização de ações no trabalho, pela mudança do paradigma de indivíduo como único responsável por suas ações (DARDOT; LAVAL, 2016); mas também, pelo engajamento, pela “captura da subjetividade” (ALVES, 2018), pelo “comprometimento total” (SELIGMANN-SILVA, 2011). Tais aspectos ganham contornos específicos na profissão, pois o resultado do trabalho construído pelas políticas públicas em sua forma idealizada - vinculada a reprodução da vida – tem, por vezes, relação com contornos subjetivos da escolha profissional. De fundo, no trabalho profissional dos assistentes sociais do CREAS, há responsabilidade sobre vidas.

Deste modo, a precarização extrapola os vínculos dos contratos de trabalho e se manifesta nas relações de trabalho em uma “precariedade subjetiva”, conforme denominado anteriormente.

O que deve entender por precariedade subjetiva? É o sentimento de não estar “em casa” no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidade acumulados graças a experiência [...] é o sentimento de não dominar seu trabalho e de precisar permanentemente desenvolver esforços para se adaptar, para cumprir o objetivo, para não se arriscar, nem fisicamente, nem moralmente [...]. É o sentimento de não ter ajuda em caso de problemas graves de trabalho, nem do lado dos superiores

hierárquicos [...] nem na gestão dos assalariados e o estímulo à concorrência entre eles. É um sentimento de isolamento e abandono. (LINHART, 2009, p. 2-3 apud ANTUNES, 2013, p.222).

Acerca da sobrecarga de volume de trabalho (intensificação por acúmulo de atividade) e acúmulo de funções (intensificação por polivalência) se coloca um dilema: quais casos priorizar? Priorizar atendimentos dentro desta rotina de trabalho significa não saber quando irá atender as demandas não elencadas como prioridade.

As assistentes sociais descrevem essa rotina como uma dinâmica sem previsibilidade, pois os casos novos se sobrepõem aos antigos, não resolvidos. Desta maneira, as prioridades são estipuladas de duas formas: i) favorecer os casos que chegam com prazos para resposta e que poderia gerar sanções em função das hierarquias dos poderes institucionais e ii) gravidade das situações. Assim elas descrevem:

Hoje atuo assim no CREAS, então o que é que está mais gritante pra eu atender? Então a prioridade pra mim é judiciário, que algo que sempre chega alguma coisa pra responder, e agora chega com prazo muito curto. Chega caso lá que é caso novo que a gente não conhece, daí você já tem que responder rápido, então esses casos são prioritários. Se não tem nada do judiciário pra responder, geralmente eu faço uma rotina assim, eu tenho uma organização de casos novos que chegam, mas todo caso que chega, eu tento fazer um filtro, sabe? Então, recebi cinco casos, desses casos eu vou vendo o que que é mais grave. (Assistente social, CREAS SBC, 2021)

E aí chegam as demandas novas, a gente não tem uma lista de espera, a gente tem que dar conta daquilo de alguma forma, tem prazo pra responder. Então, aí que é o maior complicador, porque se tem prazo pra responder, você é obrigado a priorizar aquele caso, de alguma forma, então você acaba sempre priorizando os casos novos, porque você tem que dar algum encaminhamento pra aquilo. Aí os casos que já estão há mais tempo, as vezes ele acaba ficando ali um pouco de lado porque você precisou mexer com as coisas mais urgentes. Então se não é uma família que já tem um atendimento agendado, você as vezes fica um tempo sem mexer naquele caso, porque não para de chegar coisa nova. É muita demanda, muita gente. (Assistente social, CREAS SBC, 2011).

A forma como o trabalho se desenvolve, está sempre vinculado às emergências, aos prazos institucionais, dificultando a organização do trabalho pelas trabalhadoras. Deste modo, é possível perceber que o ritmo de trabalho também é intensificado pela cobrança de resultados, pelos prazos estipulados. A gerência e a subordinação do trabalho, não estão atrelados somente a PMSBC e a SAS, mas a demanda de outras instituições como o Tribunal de Justiça, o Ministério Público e o Conselho Tutelar, assim como outros serviços da rede, como os serviços de saúde e do próprio SUAS.

Contribui para esta subordinação de trabalho por outros órgãos, a falta de suporte ofertado pela gestão da SAS.

Você não tem respaldo da gestão. Nós, agora, por exemplo, essa questão que chega pra a gente responder pro fórum, chega com prazo. Antes, como que era: ah, chegou com prazo, a gente não conhece a família, a gente pedia dilação de 30 dias. E agora eles não permitem mais pedir dilação. Então se chegou com prazo de um dia, a gente vai ter que responder, seja lá: “ah, não conhecemos a família e tal...”. A gente tá respondendo assim, “ó, precisamos de um prazo pro atendimento, ainda foi referenciado dia tal”. Mas o próprio fórum, pra eles era, é muito tranquilo essa questão de trinta dias, tinha casos que a gente pedia 60 dias de dilação. É a própria gestão da assistência social não permite a dilação de prazo, então é algo tão incoerente, que a própria política se coloca ali numa situação de emergência, nenhum fórum, juiz, acho que nunca, pelo que eu saiba, nunca... acho que foi muito raro, quando a gente chegou algo que o juiz ou o promotor falou: “não, a gente não vai autorizar essa dilação, tem que responder!” muito raro. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Desta forma, o trabalho está organizado não em virtude da qualidade, mas sim da quantidade. A gestão por resultados (DAL ROSSO, 2018) modifica a finalidade dos resultados que passam a ser avaliados em relação ao seu aspecto quantitativo.

Como entram muitos casos, [a gestão] se foca na quantidade e não na qualidade. Então eu não atendo uma família com a qualidade, vamos supor, se eu tivesse sendo técnica de referência de 25 famílias, mas eu não sou de 25 famílias, eu sou de [mais de 100] famílias, então eu tenho que responder por essas famílias. Pode ser que tenha uma família lá que tenha oito meses que eu não atenda e o Ministério Público me convoca, fala: “olha, você tem que... eu quero que você me fale como tá o atendimento dessa família” e tem oito meses que eu não atendo ela, porque eu deixei ela lá, pra atender os cinco novos, os seis novos, os dez novos que entraram. Eu não consegui concluir, e a gente não tem autonomia pra falar: “não, não vou atender agora, pra finalizar o meu atendimento a tais famílias e não vou atender essas”, porque se essas novas que chegaram ficam muito tempo ali, pode vir o Ministério Público, e se vier o Ministério Público, eu tenho que responder primeiro, porque eu posso ser representada, eu posso sofrer algum tipo de punição, é quantitativo e não é qualitativo, não é a qualidade, é a quantidade. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Com a aplicação do questionário, outra situação que se apresentou, foi precarização da infraestrutura do CREAS, conforme pode ser visto na tabela a seguir.

Tabela 8 – Classificação da Infraestrutura do CREAS por escala de adequação, São Bernardo do Campo, 2021.

	Adequado	Parcialmente adequado	Inadequado	Não existe este recurso	Sem opinião sobre o assunto

Estrutura física do equipamento em relação as atividades do serviço.	12,5%	12,5%	75,0%	0%	0%
Sala para atendimento particularizado ou familiar	37,5%	50,0%	12,5%	0%	0%
Sala de atendimento a grupos	0%	12,5%	0%	87,5%	0%
Sala de trabalho técnico	0%	50,0%	50,0%	0%	0%
Garantia de sigilo no local de atendimento e armazenamento de prontuários, pastas, registros de atendimento ou outros documentos.	12,5%	37,5%	37,5%	0%	12,5%
Local para reuniões de equipe	37,5%	50,0%	12,5%	0%	0%

Fonte: Respostas obtidas com questionário de autopreenchimento em pesquisa de campo para dissertação de mestrado, 2021.

Neste quadro chama a atenção que não tem nenhum item considerado por mais da metade das assistentes sociais como adequado. E, observando os itens com maior porcentagem, nota-se que não existe sala de trabalho social com grupos e que a estrutura física do equipamento é considerada pela maioria como inadequado. Para metade das assistentes sociais a sala de reuniões de equipe é considerada parcialmente adequada e em relação à sala de técnicos a percepção das participantes ficou dividida: a metade avalia como parcialmente adequada, a outra metade, avalia como inadequada.

A partir das entrevistas, percebe-se que a infraestrutura do CREAS não comporta o número de trabalhadores, sendo que a percepção dos entrevistados é que o espaço foi pensado para um grupo menor. Como um problema de infraestrutura que não foi previsto no questionário, mas que se apresentou durante as entrevistas há a inadequação dos banheiros e dos serviços de limpeza.

Tem a questão da limpeza. Tem uma pessoa que vai lá no CREAS e limpa, mas é uma limpeza muito precária. Você vê que essa pessoa não tem supervisão, não foi preparada pra isso, não sei, acredito que nem tem uma orientação adequada. Ela nem fica no CREAS, ela vai lá de manhã, limpa, tira o lixo e tal. Teve uma época que os lixos estavam totalmente cheios e aí a coordenação falou: “não!”. Porque foi bem quando a gente voltou pra trabalhar presencial, a coordenação falou: “não, não tem condição!”. Porque tinha lixo lá, acho que tava entrando até ratos, os lixos cheios, o chão totalmente sujo, a recepção suja. A coordenação falou: “não, enquanto não levarem uma pessoa pra lá a gente não vai trabalhar presencial”, tava impossível. E a gente fez isso, com o tempo eles mandaram essa pessoa, só que assim... outro problema grave lá é o banheiro. O banheiro, ele vive entupido, então sim, são três banheiros que é lá no centro POP. A gente utiliza o banheiro junto com o centro POP, três banheiros pra uma equipe imensa que é a equipe do CREAS, de 25 pessoas, contando quando tava com monitores. O banheiro ele o tempo todo tá sujo. [...] Teve pessoas lá que teve problemas de saúde porque não estava bebendo água pra não ir no

banheiro. A gente tava assim, evitando tomar água, porque não tem a limpeza adequada. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

A questão do banheiro, é algo que impacta muito também a nossa rotina ali no espaço, hoje a gente tem dois banheiros, nós dividimos com a equipe do POP. Tem um banheiro pra deficiente, esporadicamente é utilizado, e dois banheiros lá do lado de fora, que não é exclusivo do CREAS, tem outros setores que utilizam. Mas assim, a gente tem que sair do equipamento pra poder utilizar o banheiro, ele não é dentro do equipamento. Nós temos acesso ao banheiro, nos foi fornecida a chave, mas não é um banheiro do CREAS. E para uma equipe desse tamanho, ter dois banheiros, é no mínimo desagradável. Vive tendo situações ali por conta disso. Ou seja, a gente tem um espaço que era pra ter, provavelmente, uma equipe de umas oito pessoas, no máximo. A gente tem o dobro, assim, ou mais, então atrapalha muito a nossa rotina no geral. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Além dos banheiros, também é insuficiente o número de sala para técnicos e as salas de atendimentos particularizados, bem como não há sala para atendimento familiar ou para atividades com grupos. A sala para reuniões existente, mas não comporta o número de técnicos somado às coordenações.

Se você for pensar hoje no físico do CREAS, a gente tem, é...três salas de atendimento, é... quatro salas pra técnico e uma salinha lá atrás pra coordenação. O espaço físico é pequeno, porque cada sala tem em média cinco ou seis técnicos e você não tem computadores suficientes, telefones suficientes pra você estar trabalhando, atuando, isso você perde tempo. Quando você precisa usar o telefone e aí o telefone tá ocupado. Vamos supor, na minha sala são [número] técnicos e dois telefones e três computadores, você não vai ligar agora porque tá sendo usado por um outro técnico e você não vai usar o computador pra despachar o e-mail porque tá sendo ocupado. Você vai demorar meia hora, uma hora, ou então daqui uma hora, na hora que você vai sentar pra fazer, aparece um outro atendimento pra você fazer, desorganiza completamente o seu trabalho, muito, é totalmente prejudicial, prejudica a qualidade. Você tá com o telefone disponível, você usa o seu celular, você usa seu celular de uma forma, no impulso, porque você fala “ah, eu preciso, ligar! A família tá esperando ali na sala de atendimento e eu preciso dar uma resposta sobre isso”. Ai você vai lá e liga com o seu celular, você comunica com os outros profissionais da rede, e por WhatsApp, porque acaba sendo um facilitador. Então você acaba fornecendo seu número privado pra você poder resolver uma situação de um caso. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Pelos relatos das assistentes sociais, há uma incongruência entre as requisições institucionais e as ferramentas necessárias à execução das atividades de trabalho. Como foi visto a organização do trabalho tem como base a gestão por resultados quantitativos, no entanto, não são fornecidas as ferramentas necessárias à ampliação nem da produtividade, muito menos da qualidade.

Apreende-se deste movimento, que a intensificação do trabalho no serviço público, tem outra vinculação que não a produtividade “A produtividade do trabalho

depende não só da virtuosidade do trabalhador, mas também da perfeição de suas ferramentas” (MARX, 2017, p.415).

Os meios necessários para dar os encaminhamentos aos casos, também aparecem como um grande dificultador do trabalho social com as famílias/ indivíduos atendidos.

[A] ferramenta principal que você tem é a informação. Eu vejo hoje que o meu instrumento de atuar é a informação. É informar pro usuário os direitos que ele tem e o que ele pode recorrer. Ele pode acionar a defensoria pública, ele pode acionar a delegacia, você trabalha informando sobre os seus direitos e as políticas públicas. E a questão de inserir esse público na política pública acaba sendo diminuído, porque você não tem os serviços pra inserir. Você não tem um programa de trabalho e renda que tem uma comunicação direta com a assistência social, você não tem um programa, um serviço que vai atender o adolescente visando aí a inserção no mercado de trabalho, você não tem serviços de contraturno. Eu penso que o cenário pandêmico prejudicou mais ainda, porque nem o contraturno nem os serviços de convivência estão funcionando, assim, vamos dizer atuando, ali, presencialmente. Então você não tem muito o que ofertar pra essa população que precisa ser inserida em alguns serviços de proteção e aí você acaba trabalhando... a sua ferramenta principal é informar, é orientar, é falar sobre o direito que aquela população tem e que ela pode recorrer a esse direito de “tal” forma. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Diminuição do recurso que vai ser pra 2021-2022, acho que era da ordem de 2.6 bilhões, vai ser de 1 bilhão [sobre a verba destinada pelo governo federal]. Então uma queda gigantesca de recursos. Acho que isso e os 20 anos de congelamento, das políticas de receber recurso, não sei... Eu acho que nós tivemos um desmonte esse ano, do PEAT [Programa de Educação do Adolescente para o Trabalho], do PROAT [Programa Assistencial de Acesso ao Trabalho], que a gente brigava por mais vagas de PEAT, porque era o que a gente tinha enquanto recurso público, programa pra oferecer, pra esses adolescentes. Não temos mais. A transferência suplementar de renda, a gente tá com dificuldade de encaminhar novas famílias, porque a caixa econômica mudou... tá mudando o formato da conta poupança e o sistema não aceita esse novo formato. [...]Não é nem um benefício eventual, porque o benefício eventual é um recurso do estado, não é esse que a gente utiliza, mas cartões alimentação, vale transporte, uma redução, de, assim, tínhamos eu acho que é uma quantidade e com o aumento da demanda, não tá sendo suficiente, já era insuficiente. A gente não tá conseguindo, realmente, atender, a gente tem muita demanda na saúde por vale transporte, acho que mês passado, metade dos vales transportes que eu concedi foi pro atendimento da saúde. PAVAS ... que as famílias precisam ir no PAVAS. CAPS, principalmente... e aí eu fico pensando que se nós não garantirmos, eles não acessam, porque a saúde mesmo, até hoje não tem essa... eu acho que desde que eu entrei na secretaria que a gente atende, a gente dá esse suporte para as famílias acessarem a saúde, então eu diria que a gente, né... tá vivendo, um momento bem crítico, a gente tem se apoiado em doações, de cestas de alimentos, pra poder auxiliar essas famílias em segurança alimentar. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Para Marx (2017) os meios e as ferramentas de trabalho, ou sua escassez, revelam acerca da orientação da atividade de trabalho, segundo as finalidades projetadas.

Como foi abordado no item inicial desta dissertação, há a mudança de paradigmas do Estado, em favor da racionalidade neoliberal e da insegurança social. Isto ocorre em detrimento das políticas públicas que estavam alicerçadas sobre as bases de solidariedade da classe trabalhadora, portanto altera a sua finalidade.

A falta de recursos destinados à execução da Política Nacional de Assistência Social, assim como a extinção dos programas municipais de transferência de renda (PEAT e PROAT) durante um período de pandemia, como exposto no relato acima, revela esta mudança de paradigmas.

Recobrando que foi apontado por Iamamoto (2007), para que a força de trabalho, enquanto potência, se transforme em atividade de trabalho, são necessários os meios para que ela se efetive.

É possível observar o comprometimento das assistentes sociais na realização do trabalho, que na tentativa de transformar a potência da força de trabalho em trabalho, utiliza as ferramentas de cunho pessoal. No entanto, não é possível empregar mais que as ferramentas de trabalho, pois os meios necessários de trabalho, não pertencem os trabalhadores.

É observável essa intransponibilidade para a realização de um trabalho significativo, segundo a finalidade do trabalhador e o sofrimento que este antagonismo gera.

Ah se você não tem um programa pra você encaminhar aquele adolescente, a criança, pessoas idosas, que é uma demanda imensa pro CREAS. Então a gente tem pouquíssimas vagas, é um público, assim que, ... a gente sofre muito com isso. Então se você não ver resultado do seu trabalho, sabe? Eu acho que muitas vezes você acaba ficando um pouco... desmotivado. Porque você tá ali, tentando, sabe? A gente, como eu te falei, já tentou fazer documento, já tentamos todas essas reivindicações. Mas a gente não vê o resultado, até hoje, assim, não vi... digo dessa parte de gestão, mais geral, de recursos. Então você acaba ficando sim, desmotivado, porque só com seus recursos pessoais e individuais, você não dá conta, de uma demanda que a gente atende no CREAS. (Assistente Social, CREAS SBC, 2021). Eu mencionei aqui, isso [a falta de outros profissionais] vai, deixando o profissional com muito mais acúmulo de função, de ter que olhar pra aquela situação sozinho, de ter que buscar alguma outra estratégia, já que, por exemplo, não tem, não temos nada de encaminhamentos pra adolescente, quando a gente percebe que as vezes a gente precisa de alguma atividade. Então você precisa buscar em outros equipamentos, outras secretarias, sabe? Então isso vai desgastando e as vezes, algo que acontece muito também, você não consegue. Isso para mim é muito importante. As vezes uma família que você poderia acompanhar por seis meses com qualidade e conseguir evoluir com ela ali com ela superar ou melhorar aquela situação de violência, você não consegue, porque você não consegue debruçar sobre aquele atendimento e aí a família acaba ficando referenciada no CREAS muito mais tempo do que precisasse, na verdade. E também, fica mais difícil de ela conseguir sair de dessa situação, porque se você não consegue fazer

um acompanhamento de qualidade, como é que... que vai evoluir e vai sair dessa situação. (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

Acho que você tem que tá... é... não sei, buscando forças e eu acho que acaba entrando nas questões dos seus valores mesmo, de como você se vê no mundo, pra você ter uma atuação ética ali com a pessoa que você atende. Pra você não cair ali naquela questão da rotina mesmo, sabe? Então, impacta. E aí tem que... é algo assim, ... o que que eu vejo ali no CREAS, é... talvez ali na minha sala, com as pessoas mais próximas, a gente conversa muito, a gente discute muito: “ah, isso não é da política de assistência”, “não, isso é...” então a gente vai trocando figurinhas pra a gente não adoecer e pra a gente atuar de uma forma ética, ética com o serviço social, ética com o usuário, de garantias de direito, mas impacta bastante. (Assistente Social, CREAS SBC, 2021).

Existe uma pressão, eu acho que pessoal também, porque vice tá lidando com vidas, com situações, assim, com famílias que estão vivenciando, você se coloca no outro também, no que aquilo pode ter de consequência, né... se você não faz uma intervenção necessária, correta, rápida, se você não atua de forma sistemática como você deveria tá atuando, como você sabe que você deveria tá atuando dessa forma, e aí, você acaba tendo uma pressão sobre aquilo, pessoal também, só que a gente sabe que não é pessoal, é uma coisa maior, é o Estado, é a falta de oferta de políticas públicas, de números corretos de funcionário, de serviços pra encaminhar, mas você somatiza em você, então você traz pra você, quantas... quantas vezes, já pensei, acabei de fazer um atendimento e eu fico pensando o final de semana inteiro naquela família: “ai, eu poderia ter feito isso, talvez poderia ter ido lá essa semana, poderia ter ligado...” (Assistente social, CREAS SBC, 2021).

A forma como o trabalho está organizado, dificulta a percepção do antagonismo entre as distintas finalidades, o impedimento de um agir significativo direciona a responsabilidade da falta de resultados para a força de trabalho, neste caso, para as assistentes sociais do CREAS.

A área de serviços facilita o estímulo a este tipo de percepção. O resultado do trabalho em serviço está extremamente vinculado ao seu executor, principalmente, nos casos em que o resultado é de cunho imaterial, como nos serviços sociais.

Esta imaterialidade, na sua aparência, oculta que os resultados do trabalho são a conjunção entre as condições de trabalho e a força de trabalho. É preciso um olhar mais cauteloso, para desassociar o executor – a força de trabalho – e os meios necessários para transformá-la em potência.

Nas entrevistas aparecem também o impacto da forma de gerenciamento do trabalho, a insegurança causada pela emergência dos casos, a cobrança pelo acompanhamento dos mais de 100 casos, a falta de transparência em relações a decisões que impactam o trabalho e a vida das trabalhadoras fora do trabalho – em resumo “a gestão pelo medo” –, que marca a organização do trabalho e a sociabilidade. (LOURENÇO, 2016).

[A] demanda absurda para os profissionais e que tá totalmente fora da NOB (Norma operacional básica), ou seja, não tá nem previsto isso, porque é surreal. Então o profissional fica aquele sentimento que ele tem toda essa demanda sob responsabilidade dele e a qualquer momento pode chegar uma situação grave e você tem que dar conta daquilo, isso adocece muito. traz... produz mesmo, muito adoecimento. Essas relações de trabalho também, de você as vezes ter algumas incertezas com relação à organização de trabalho, que é aquilo que você perguntou de a gente não ter informações de coisas que está acontecendo na secretaria, isso também adocece muito, porque você tá preocupado com o que pode acontecer ou não acontecer em determinada situação, e essa situação de você ter, por exemplo, você sabe que você tem ali cinco relatórios pra desenvolver, muitas vezes com prazo, você não tem equipamento pra sentar ali e fazer. Isso é muito angustiante, sabe? Você precisar fazer uma ligação, mas você precisa aguardar ter o equipamento pra poder fazer. É algo também... vai adoecendo muito a gente, você vai ficando com aquilo ali parado na sua mesa, você vai vendo, e aí, quando chega alguma coisa que você, vai ter que responder, porque você é cobrado e que você não está com aquilo atualizado, que não deu conta de, lógico, de saber dos mais de 100 casos referenciados no seu nome, isso causa um sofrimento muito grande também, porque muitas vezes são famílias que realmente precisam do acompanhamento, mas a gente não dá conta e nunca vai dar nessa proporção. (Assistente social, CREAS SBC, 2021)

Há uma pressão da gestão, de você dar respostas pro que é pedido pra você, do que é dado pra você e é uma pressão pessoal, sua, de como você se vê no mundo, como se coloca. E assim, eu acho, não sei, talvez importante ressaltar, porque assim, vamos supor, você é a referência dessa família, e aí a sua coordenação ou então alguém da rede vem cobrando o que que você fez com aquela família, o que que você fez daquilo, não existe, talvez, uma discussão sistemática, de repente aquilo bomba, explode e a sua coordenação, sua gestão fala: "você tem que atender! Você não atendeu? Você não fez a visita? Você não atuou desse jeito, por que que você não ligou pra escola?" Então existe, um pouco disso, sabe? De você dar respostas. (Assistente Social, CREAS SBC, 2021)

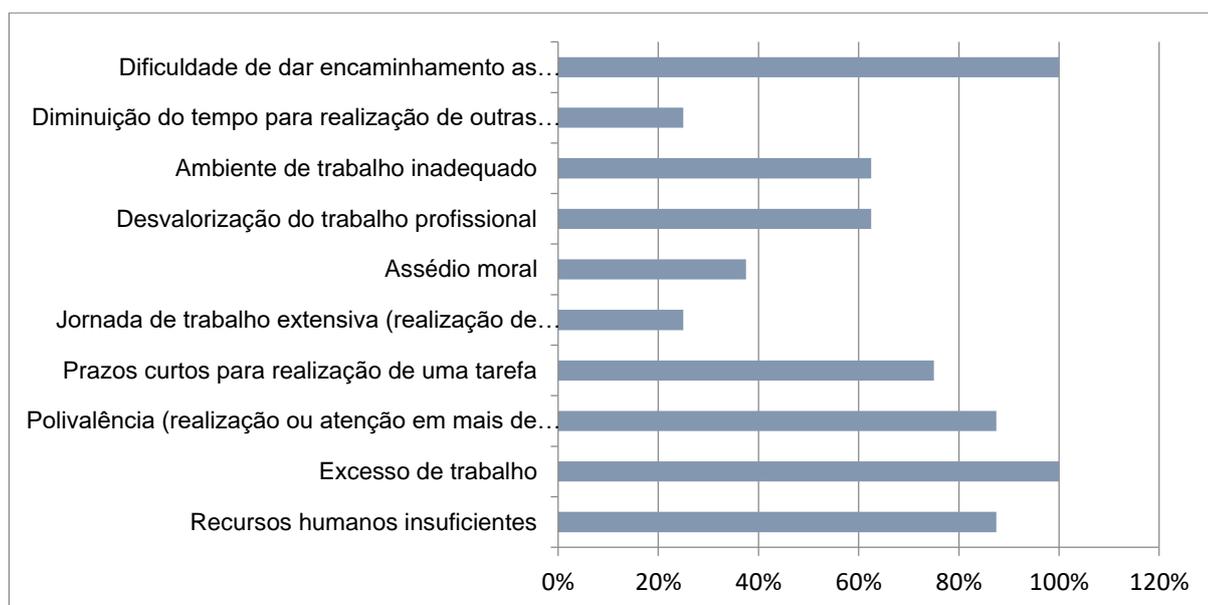
Como apontado, mas cabe a repetição, a cobrança por resultados é uma forma de intensificação subjetiva, assim como a insegurança instalada na organização do trabalho.

Seligmann-Silva (2011, p. 525) estava atenta os desgastes ocasionados ao trabalhador, quanto este era impedido de realizar um trabalho segundo os seus valores éticos. Este desgaste se aprofunda quanto há a sobrecarga de trabalho, desvios de funções, acúmulo de funções burocráticas anteriormente destinados a outros profissionais de trabalhos administrativos, mas "o que mais faz mal é a diminuição forçada do trabalho significativo". A autora expõe que estas "cargas de trabalho" sobrevêm ao trabalhador se manifestando em forma de fadiga.

No caso das assistentes sociais do CREAS, é possível notar além das situações descritas acima, falta de infraestrutura física para o trabalho e para as pausas, a pressão pelo tempo/ prazos, a pressão pelos usuários, a gestão pelo medo, mas também, uma grande atribuição – a responsabilidade por vidas.

No questionário também foi abordado os fatores relacionados ao trabalho que mais impactam a saúde. Nesta questão, os participantes poderiam escolher mais de um fator, desta forma, seria possível conhecer a prevalência deles.

Gráfico 9 – Relação dos fatores que existem no trabalho e que afetam a saúde.

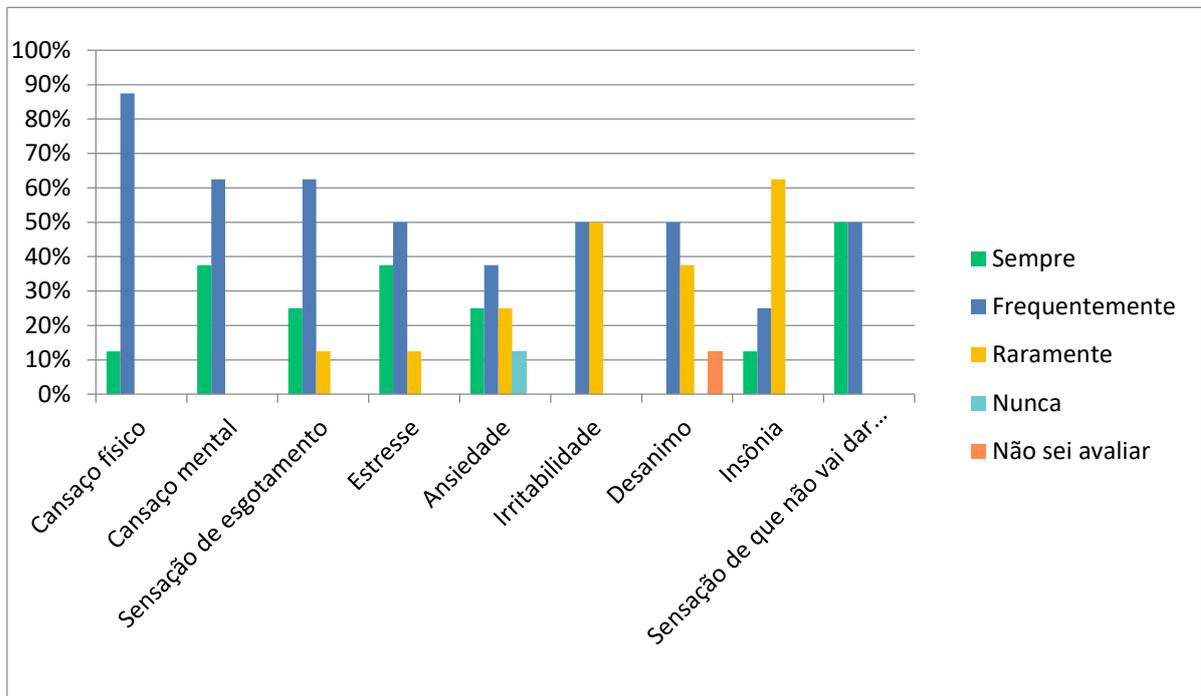


Fonte: Respostas obtidas com questionário de autopreenchimento em pesquisa de campo para dissertação de mestrado, 2021.

Para a totalidade das assistentes sociais os fatores de trabalho que mais impactam na saúde são, o 'excesso de trabalho' e a 'dificuldade de dar encaminhamento as demandas de trabalho por falta de recursos públicos'. Na sequência, para a grande maioria, os 'recursos humanos insuficientes', e a 'polivalência (realização e atenção em mais de uma atividade)', e, para mais da metade os prazos curtos para realização das tarefas', o 'ambiente de trabalho inadequado' e a 'desvalorização do trabalho profissional'. Estes resultados só corroboram com os aspectos que foram elencados e que aparecem na literatura.

Todas essas situações podem ser consideradas como cargas que interatuam com o corpo provocando desgastes. (LAURELL; NORIEGA, 1989; SELIGMANN-SILVA, 2011).

A expressão dos desgastes provocados por essas cargas, em seus aspectos psicofísicos, é possível ser observada em uma das questões formuladas que coadunam os fatores de saúde quanto a sua frequência.

Gráfico 10 – Fatores relacionados a saúde sua frequência

Fonte: Respostas obtidas com questionário de autopreenchimento em pesquisa de campo para dissertação de mestrado, 2021.

Salta aos olhos, a frequência do cansaço físico, cansaço mental e a sensação de que não vai dar conta, como processos sinalizados que ocorrem sempre ou frequentemente. Seguido por estresse, ansiedade e desanimo que foram apontados por metade das participantes como fatores que aparecem frequentemente.

Nas entrevistas foram relatados casos em que essas repercussões de saúde se transformaram em adoecimento e afastamentos do trabalho. No entanto, para proteger a identidade dos participantes, não será exposto as doenças ocasionadas. Mas elas estão dentro rol de doenças sinalizadas como o novo perfil patológico provocado pela reestruturação produtiva como apresentado anteriormente com Gorender (1997) apud Lacaz (2000). Também estão condizentes com as manifestações de saúde apresentadas por Vicente (2018) em sua pesquisa com assistentes sociais. O tratamento dado a esses adoecimentos recaiu aos indivíduos, que procuraram recursos terapêuticos para as suas questões. Não foi sinalizado, nos casos de afastamento, alguma prática que visasse o coletivo das trabalhadoras.

Outra questão abordada foram quais fatores que poderiam favorecer o trabalho.

Como uma forma, mesmo que individual, uma das entrevistadas indicou como sugestão para o trabalho, a estratégia de concursos de remoção. Para ela, vislumbrar uma possibilidade de saída para outros equipamentos, favoreceria a saúde das demais trabalhadoras. Atualmente, esta possibilidade não existe institucionalmente. Os assistentes sociais que conseguem mudar de serviço, o fizeram pelos seus relacionamentos pessoais, por ter conhecimento sobre vagas abertas em outros equipamentos. Isto, também foi abordado no questionário.

Gráfico 11 – Fatores que favorecem o trabalho segundo a escolha dos entrevistados.



Fonte: Respostas obtidas com questionário de autopreenchimento em pesquisa de campo para dissertação de mestrado, 2021.

A totalidade dos participantes identificaram que ‘Espaços para decisões coletivas sobre a organização e gestão do trabalho na PMSBC’ favoreceriam o trabalho, seguido de ‘Espaços coletivos de discussão e articulação sobre o trabalho profissional’, ‘Articulação e participação em espaços de fóruns de trabalhadores’, e, com uma votação menor, ‘Assessoria/consultoria externa’. A ‘participação sindical’ foi a opção menos escolhida entre os participantes.

Na entrevista, apareceu que alguns espaços coletivos já eram existentes, como grupo de estudos, que ocorriam fora do horário de trabalho e grupos virtuais, mas havia uma dificuldade de mantê-los, principalmente, no período de pandemia. A isto somou-se o ingresso de novas profissionais no CREAS, pois, com a adoção do trabalho remoto, os laços de confiança entre as trabalhadoras, não havia sido formado.

Por compreender que as relações entre condições de trabalho e saúde estão vinculadas a determinações sociais e a possibilidade dos assistentes sociais imprimir uma direção social ao exercício profissional, a participação em espaços coletivos reivindicatórios se faz necessário. Parte das questões colocadas que afetam o trabalho, como a infraestrutura, a quantidade de atendimento por técnicos, estão normatizadas, se apresentam em orientações técnicas, tanto vinculadas a Política de Assistência social, como nos conselhos profissionais. Contudo, a correlação de forças atual dificulta as possibilidades de requisitá-las.

É preciso resgatar o trabalho de base com os/as usuários/as dos serviços, nos territórios e nos bairros da periferia das cidades, em uma ação política e pedagógica que possa debater com os indivíduos e famílias as causas da crise, das múltiplas destituições e da insuficiência de respostas do Estado e das políticas públicas às necessidades e direitos da classe trabalhadora. Ampliar e multiplicar os fóruns, grupos de estudo seminários como mecanismos estratégicos nessa construção coletiva. Ainda mais com a desconstrução dos espaços de participação e deliberação coletiva, como conselhos e conferências de políticas públicas, pela ação deletéria de um governo retrógrado e despreparado para assumir a gestão pública. Nos momentos de crise, é fundamental resgatar o sentido de pertencimento de classe e as alianças com forças coletivas de resistência. (RAICHELIS, 2020, p. 40)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma de organização e gestão do trabalho no capitalismo impactam frontalmente na saúde e bem-estar dos trabalhadores. As novas formatações do trabalho na contemporaneidade são marcadas pela desregulamentação, impactando nos limites morais da utilização da força de trabalho, bem como sinalizam uma tônica de descartabilidade do ser humano ante a rápida substituição da força de trabalho.

O processo saúde-doença conectado ao trabalho deve considerar a forma histórica e processual dos mecanismos sociais e de produção no regime capitalista. A reestruturação produtiva trouxe nova formatação aos processos de valorização do capital e na requisição de mais-trabalho repercutindo na saúde dos trabalhadores. As novas formas sociais complexificam as relações de trabalho, gerando contradições e conflitos.

A racionalidade neoliberal e a generalização da insegurança social operam uma alteração no paradigma de funcionamento do Estado. Com isso, há uma alteração da finalidade das políticas sociais que antes eram alicerçadas na solidariedade de classe. Tem-se, assim, ressonâncias na sociabilidade, com um reforço ao individualismo, inserido numa cultura particularista e competitiva, esta situação impacta duplamente nos serviços sociais, tanto na sua condição como trabalhador assalariado quanto na ampliação das demandas nos serviços públicos.

Os dados levantados indicam alterações na estruturação do tempo de trabalho e a identificação de processos de extensão e intensificação da jornada de trabalho, notadamente atingindo os trabalhadores do Estado, assim como ocorre com os demais trabalhadores assalariados. Tais fatores reforçam a presença de uma dinâmica de trabalho realizada em contexto de capitalismo flexível.

Em seu aspecto estrutural, na prefeitura de São Bernardo do Campo, indica que não são fornecidas as ferramentas e os meios necessários para a execução do trabalho nas políticas públicas, tendo como consequência a diminuição da qualidade do serviço público. Tal fato é demonstrado pela caracterização da estrutura dos equipamentos públicos como inadequadas para o tipo de atividade realizada. Dessa forma, é possível concluir que os resultados do trabalho são um produto da conjunção entre condições de trabalho e força de trabalho.

A intensificação está demonstrada em sua forma quantitativa e qualitativa, com uma série de aumentos suportados pelas trabalhadoras naquilo que pode ser

denominado de “carga de trabalho”, notadamente através de solicitações por relatórios, volume de atendimentos, rotina burocrática e quantidade das atividades desenvolvidas. Por isso, a necessidade de uma análise que abarque e aprofunde a relação entre o desgaste provocado pelas cargas e a saúde mental do trabalhador. As cargas de trabalho estão umbilicalmente atreladas à concretude do trabalho, que se desenvolve de maneira específica dentro de determinada coletividade de trabalhadores.

Verifica-se, assim, uma relação íntima entre a intensificação e a precarização do trabalho. A substituição da força de trabalho estatutária estável por terceirizada não é meramente uma mudança de vínculo jurídico entre os trabalhadores e o Estado, mas sim um reflexo da mudança da finalidade estatal.

Apesar de não ter sido relatada pelas profissionais que a jornada de trabalho invade o tempo não contratado, percebe-se, por sua vez, o uso de aplicativos de mensagens fora do horário de expediente funcional com a profusão de mensagens fora da jornada de trabalho e em turnos não estabelecidos. Portanto, a extensão da jornada de trabalho não se dá pelas formas tradicionais, mas pela utilização das tecnologias de comunicação e informação que possibilitam o deslocamento do trabalho para além do espaço físico funcional.

O desgaste mental no trabalho produz atravessamentos na saúde mental dos trabalhadores, necessitando-se de uma análise integradora entre o conjunto teórico e a realidade empírica do trabalho no CREAS. Há uma escassez sistêmica de profissionais, o que dificulta o trabalho diário, gerando uma pressão de prazos que geram impactos na saúde do trabalhador. A estrutura da rotina de trabalho e das responsabilidades técnicas também colaboram para a intensificação do trabalho.

Além disso, “a gestão pelo medo” marcada pela falta de transparência das decisões que impactam o trabalho ressonando na organização do trabalho e na sociabilidade. Tais fatores produzem desgaste se manifestando como fadiga nas pessoas avaliadas, de modo que esse processo se dá mediante a sobrecarga de trabalho, desvio de funções, concentração de atividades em poucos profissionais.

O volume de atendimento implica numa quantidade desproporcional de tarefas para cada assistente social. Portanto, produz-se uma disparidade entre o número de casos (*quantum* de trabalho) e o tempo de trabalho disponível (intervalo de execução), gerando atendimentos inadequados aos usuários do serviço público.

Portanto, é possível indicar que a junção entre recursos humanos insuficientes, polivalência laboral (acúmulo de um conjunto de atividades) e um ambiente fisicamente inadequado ao trabalho cria uma percepção de desvalorização do trabalho profissional.

Dessa forma, há um déficit de significação com o trabalho ante o impedimento da realização de um trabalho comprometido com valores éticos, o que é realçado pela natureza das atividades, estruturadas mediante uma idealização das políticas públicas, notadamente aquelas vinculadas à reprodução da vida. Observa-se uma relação entre a dificuldade de realizar um trabalho significativo, pela falta dos meios necessários ao trabalho, e o sofrimento do trabalhador. Nota-se a utilização de ferramentas de natureza pessoal para a execução das tarefas numa tentativa de transformar a potência da força de trabalho em trabalho. O servidor estatutário é impelido pela precarização do trabalho a buscar meios de suprir as demandas através da utilização de recursos individuais/pessoais.

Ademais, recai sobre as assistentes sociais uma sobrecarga atinente a aspectos qualitativos, já que abarcam tarefas que deveriam ser exercidas por outras especialidades, potencializando esforços para atender a demanda em sua integralidade. Com isso, há uma transposição da insegurança estrutural para o trabalhador concursado, uma vez que este assume como pessoal um conjunto de responsabilidades que deveriam ser do serviço.

A constituição de uma rotina de trabalho sem previsibilidade produz uma precarização dos atendimentos e do serviço prestado, pois ocorre uma sobreposição entre os casos atendidos e o acúmulo de tarefas não solucionadas. Nesse sentido, o trabalho é pautado por emergências e pela cobrança de resultados (cerne da definição de prioridades), o que acarreta também na precarização da saúde do trabalhador.

O trabalho está no centro da liberdade, pois garante o uso da força vital para a autorrealização humana. É inegável o distanciamento entre a forma assalariada de trabalho e a potência criadora e de autorrealização inerente ao trabalho. Portanto, o trabalho sob o julgo do Capital deprecia a vida humana, esvaziando-a de sentido.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. **Margem Esquerda**, São Paulo: Boitempo, n. 36, abr. 2021.

ALMEIDA, Ney Luiz. Retomando a temática da "sistematização da prática" em Serviço Social. **Em Pauta. Revista de Serviço Social da UERJ**, Rio de Janeiro: EDUERJ, n. 10, 1997.

ALVES, Giovanni. Prefácio: o adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S. (Orgs.). **Avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ALVES, Giovanni. A nova precariedade salarial e o sociometabolismo do trabalho no século XXI. In: ALVES, G. et al. (Org.). **Precarização do Trabalho e Saúde Mental: o Brasil da era neoliberal**. Bauru: Canal 6, 2018.

ANDREWS, Christina W. Da Década Perdida à Reforma Gerencial: 1980-1998. In: _____; BARIANI, E. (Orgs.). **Administração Pública no Brasil: breve história política**. São Paulo: UNIFESP, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo: EDUSP, v. 28, n. 81, 2014.

_____. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In: DRUCK, G.; FRANCO, F. (Orgs.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo: Cortez Editora, ano XXXI, n. 107, set. 2011.

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2016].

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017].

_____. **Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017].

_____. Ministério da Educação. **Coleta de dados: conceitos e orientações**. Manual de preenchimento da Plataforma Sucupira. Versão 1.5. Brasília, DF: MEC, 2014. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/docs/manual_coleta.pdf. Acesso em: 1 mai. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília, DF: MEC, 2001.

_____. SUAS 10. **Diversidade no Suas: realidade, respostas, perspectivas**. Brasília: Ministério de Desenvolvimento Social e combate à fome; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2015.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara; 1987.

BUARQUE, Valéria de Oliveira. **Serviço Social e trabalho docente: precarização e intensificação do trabalho nas instituições privadas de Ensino Superior em São Paulo**. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

CESAR, Monica de Jesus. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elisabete. (Org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Editora Cortez, 1998.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Código de Ética do Assistente Social**. Brasília: CFESS, 1993.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DESLANTES, Suely Ferreira. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2013.

DRUCK, Graça. A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e Miséria no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. **Caderno da Reforma Administrativa**, n. 19, Brasília: FONACATE, 2021.

_____; FRANCO, Tania. A terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: _____. (Orgs.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, [s.l.], v. 24, n. esp., p. 37-57, 2011.

FERREIRA, Thanusia Hensel da Cunha. **As condições de trabalho dos/as assistentes sociais no SUAS: um estudo nos CRAS de Mossoró/RN**. 2015. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

FREIRE, Lúcia M. de B. Serviço Social e a questão da saúde do trabalhador diante da reestruturação produtiva. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A Nova Fábrica de Consensos**. 4. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2008. v. 1, p. 167-194.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. Educar o Trabalhador Cidadão Produtivo ou Ser humano Emancipado? **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro: Fiocruz, v. 1, n. 1, p. 45-60, 2003.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GROHMANN, Rafael. Trabalho plataformizado e luta de classes. **Margem Esquerda**, São Paulo: Boitempo, n. 36, abr. 2021.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2017.

JURNO, Amanda Chevtchouk. **O Enigma do Capital e as crises do capitalismo**. Trad. João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. Plataformas, algoritmos e moldagem de interesses. **Margem Esquerda**, São Paulo: Boitempo, n. 36, abr. 2021.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço social em tempos de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio Contínua: PNADC**. [S.l.]: IBGE, 2010. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de

_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2020/pnadc_202008_quadroSintetico.pdf. Acesso em: 1 nov. 2020.

JESUS, Amanda Silva de. **Trabalho assalariado**: as condições de trabalho dos assistentes sociais do SUAS no município de Teófilo Otoni-MG. 2017. Dissertação (Mestrado em Política Social), Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2017.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, v. 5, p.151-161, 2000.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LEITE, Ana Jessica Santos. **Precarização do trabalho na Justiça Federal**: estudo do aluguel intelectual de assistentes sociais peritas Fortaleza-Ceará 2018. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v.10, p. 37-45, 2007.

MARTINELLI, Maria Lucia. O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em serviço social. In: MARTINELLI, Maria Lucia (Org.). **Pesquisa Qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora, 1999.

MARTINS, Fernando Ramalho; LIMA, Jacob Carlos. As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: a experiência brasileira. **Trabajo y Sociedad**, Santiago del Estero, 2016.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã**: crítica da novíssima filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas, 1845-1846. Organização, tradução, prefácio e notas de Marcelo Backes. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Trad. Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Livro I.

_____. **O Capital**: crítica da economia política. Trad. Reginaldo Sanr'Anna. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. Livro I.

MASCAROS, Alysson Leandro. Dinâmica da crise e do golpe: de Temer a Bolsonaro. **Margem Esquerda**, São Paulo: Boitempo, n. 32, p. 25-32, mai. 2019.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A Classe Trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019.

MAURICIO, Juliana Menezes Mendes. **Sociabilidade capitalista, autovalorização do capital e produtividade do trabalho**: subsídios teórico-metodológicos para

análise do trabalho do assistente social. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014.

MEDEIROS, Sheila da Silva Oliveira de. **Serviço Social e condições de trabalho: perspectiva e desafios para a Política de Assistência Social no município de Natal/RN.** 2017. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

MEIRELLES, Dimária Silva e. O conceito de serviço. **Rev. Econ. Polit.**, São Paulo, v. 26, n. 1, p.119-136, mar. 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572006000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 mai. 2019.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, 1991.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital.** Trad. Francisco Raul Cornejo et al. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 1997.

NEVES, Sabatine de Paiva Neves. **Serviço Social na área da educação: condições e relações de trabalho dos assistentes sociais no município de Juiz de Fora/MG.** 2016. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

NOGUEIRA, Ranieri Nery. **As mediações do debate da precarização do trabalho na pesquisa bibliográfica do serviço social 2010 e 2015.** 2017. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.
ORIONE, Marcus. Subsunção Hiper-Real do Trabalho ao Capital e o Estado: a reforma administrativa (PEC 32/2020) proposta por Bolsonaro/Guedes. **Caderno da Reforma Administrativa**, Brasília: FONACATE, n. 19, 2021.

PEREIRA, Daniella Viana Lugo. **Mutações no mundo do trabalho e suas repercussões no serviço social.** 2018. Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

OLIVEIRA, Ana Luiza Avelar de. **As condições de trabalho do assistente social na política de assistência social a partir dos anos 2000.** 2015. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. **Serviço social e Sociedade**, São Paulo: Cortez. n. 104, p. 750-772, out./dez. 2010.

_____. Polêmicas teóricas na análise marxiana do trabalho no Serviço Social. **Revista em pauta**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 41, p. 154-170, 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/36691>. Acesso em: 29 mai. 2019.

_____. Proteção social e trabalho do assistente social: tendências e disputas na conjuntura de crise mundial. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo: Cortez, n. 116, p. 609-635, out./dez. 2013.

_____. Serviço Social: trabalho e profissão na trama do capitalismo contemporâneo. RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; ALBUQUERQUE, Valéria. (Orgs). **A nova morfologia do trabalho no serviço social**. São Paulo: Cortez, 2018.

ROCHA, Regiane Cota e. **Condições de Trabalho no SUAS: entre a precarização e o desprestígio da Política de Assistência Social**. 2018. Dissertação (Mestrado em Política Social), Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

SCHÜTZ, Fernanda; MIOTO, Regina Célia. O trabalho em serviços: contribuições para o debate do serviço social. **Em Pauta**, Rio de Janeiro: UERJ, v. 10, n. 30, p. 83-101, 2012.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. São Paulo: Hucitec, 1994.

_____. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, René. **Patologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2003. p. 1141-1182.

_____. Psicopatologia no Trabalho: aspectos contemporâneos. In: **Cenários do trabalho**, Rio de Janeiro: DP e A. editora, 2006.

_____. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SILVA, Charlene Souza da. **Significado sócio-histórico da luta pela jornada de trabalho de 30 horas semanais para o assistente social brasileiro**. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, 2014.

SILVA, Maria Izabel da. **Apropriação das obras de Ricardo Antunes pelo Serviço Social: a categoria trabalho em debate**. 2014. Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Presidente Prudente, 2014.

SOARES, Patricia Cristiane Soares. **As condições de trabalho na área de saúde e o processo de adoecimento da(o) assistente social**. 2013. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Norte, 2013.

SOUZA, Marcio de. **Caminhos da precarização: crise do capital, transformações no mundo do trabalho, tendências para as condições e relações de trabalho do assistente social da Região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.** 2016. Tese (Doutorado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

VICENTE, Damares: Serviço Social, trabalho e desgaste mental. In: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; ALBUQUERQUE, Valéria. (Orgs). **A nova morfologia do trabalho no serviço social.** São Paulo: Cortez, 2018.