

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(MESTRADO)**

TAMMI JULIENE LEITE DE AGUIAR

**FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO
NEOLIBERAL: REFLEXÕES SOBRE OS TRABALHADORES DA POLÍTICA
SOCIOASSISTENCIAL DO MUNICÍPIO DE DOURADOS**

**DOURADOS – MS
2020**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(MESTRADO)**

TAMMI JULIENE LEITE DE AGUIAR

**FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO
NEOLIBERAL: REFLEXÕES SOBRE OS TRABALHADORES DA POLÍTICA
SOCIOASSISTENCIAL DO MUNICÍPIO DE DOURADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal da Grande Dourados para obtenção do Título de Mestre em Sociologia.

Área de Concentração: Sociologia.

Orientador: Dr. Marcílio Rodrigues Lucas

**DOURADOS – MS
2020**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

A283f Aguiar, Tammi Juliene Leite De

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO NEOLIBERAL :
REFLEXÕES SOBRE OS TRABALHADORES DA POLÍTICA SOCIOASSISTENCIAL DO
MUNICÍPIO DE DOURADOS [recurso eletrônico] / Tammi Juliene Leite De Aguiar. -- 2020.
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Marcilio Rodrigues Lucas.

Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Parceria Público-Privada. 2. Terceiro Setor. 3. Trabalhador Socioassistencial. 4. SCFV. I.
Lucas, Marcílio Rodrigues. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

TERMO DE APROVAÇÃO

TAMMI JULIENE LEITE DE AGUIAR

**FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO
NEOLIBERAL: REFLEXÕES SOBRE OS TRABALHADORES DA POLÍTICA
SOCIOASSISTENCIAL DO MUNICÍPIO DE DOURADOS**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia, da Universidade Federal da Grande Dourados, pela seguinte
banca examinadora:**

Prof. Dr. MARCÍLIO RODRIGUES LUCAS
Orientador/Presidente

Prof^a. Dr^a. MARIA GABRIELA GUILLÉN CARÍAS
Membro Titular

Prof. Dr. SÂNYO DRUMMOND PIRES
Membro Titular

APROVADO EM: ____/____/____

RESUMO

Este estudo objetivou identificar indícios de precarização - objetiva e subjetiva - no trabalho socioassistencial do município de Dourados a partir dos servidores da administração pública municipal e dos terceirizados por meio das parcerias público-privada, ambos atuantes na implementação do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos oferecido concomitantemente pelos Centros de Referência da Assistência Social e pelas Organizações da Sociedade Civil parceiras do município. Em função de proporcionar o contexto ideal para a análise, primeiramente foram analisados os caminhos do desenvolvimento do modelo de Estado neoliberal, haja vista que o seu objetivo principal é um Estado mínimo, flexível e aderente à economia de mercado. Em seguida, discutiu-se a terceirização refletida como parte de um processo histórico mais amplo, a reestruturação produtiva do capital e analisou-se como se dá a organização do trabalho no âmbito da política pública da assistência social, considerando suas normativas e a realidade empírica por meio de estudo de caso. Como resultado, foram identificados os pontos de convergência e divergência entre a realidade de trabalho encontrada nos dois campos citados, onde verificou-se que estes possuem mais convergência do que divergência, infelizmente em função de uma precarização estrutural do trabalho. Além disso, ficou evidente um agravamento da precarização do trabalho terceirizado pelo município como face do fenômeno da transferência da execução das políticas sociais para o terceiro setor por meio das parcerias público-privada, contudo, a degradação dos espaços públicos de trabalho foi um grande destaque.

Palavras-chave: Parceria Público-Privada. Terceiro Setor. Trabalhador Socioassistencial. SCFV.

ABSTRACT

The objective of the study was to identify signs of precarious work - objective and subjective - at socio work policy in the city of Dourados from municipal public administration public agente and outsourced workers through public-private partnerships, both active in the implementation of the Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos offered concurrently by the Social Assistance Reference Centers and by the civil society organizations that are partners of the municipality. In order to provide the ideal context for an analysis, the path of development of the neoliberal State model will occur, given that its main objective is a minimum, flexible and adherent to the market economy. Then, the reflected outsourcing was discussed as part of a broader historical process, the productive area of capital and it was analyzed how the work organization takes place within the scope of public social assistance policy, considering its norms and the empirical reality through case study. As a result, the points of convergence and divergence between the reality of work found in the two fields mentioned were identified, where it was found that these have more convergence than divergence, unfortunately due to a precarious structural work. In addition, there was a worsening of the precariousness of outsourced work by the municipality as a result of the phenomenon of transferring the execution of social policies to the third sector through public-private partnerships, however, the degradation of public work spaces was a major highlight.

Keywords: Public-private partnership. Third sector. Social assistance worker. SCFV.

LISTA DE QUADROS

Quadro i – As dimensões de avaliação de qualidade de vida no trabalho de Walton

Quadro ii – Impactos da terceirização na precarização do trabalho

Quadro iii – Categorias de precarização do trabalho

Quadro iv – Caracterizando os entrevistados das GOV's

Quadro v – Caracterizando os entrevistados das OSC's

LISTA DE TABELAS

Tabela i - Distribuição das organizações da sociedade civil por área de atuação em Dourados-MS

Tabela ii - A distribuição dos trabalhadores das organizações da sociedade civil por vínculos de trabalho em Dourados-MS

Tabela iii - Resultados da seleção dos artigos para revisão

LISTA DE IMAGENS

Imagem i – Estrutura organizacional vinculada ao trabalho nos CRAS de Dourados

Imagem ii – Proteção social básica com relação ao PAIF e SCFV

Imagem iii – Relação entre as GOV's e as OSC's

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico i - Evolução da presença das OSC's no município de Dourados de 1995 à 2018

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CRAS – CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

CREAS – CENTRO ESPECIALIZADO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

FHC – FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

FMI – FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL

LOAS – LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

NOB – NORMA OPERACIONAL BÁSICA

ONG – ORGANIZAÇÃO NÃO-GOVERNAMENTAL

OS – ORGANIZAÇÃO SOCIAL

OSC – ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL

OSCIP – ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL DE INTERESSE PÚBLICO

PNAS – PLANO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PPP- PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA

PSB – PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

PSE – PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

SCFV – SERVIÇO DE CONVIVÊNCIA E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS

SUAS – SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

SUMÁRIO

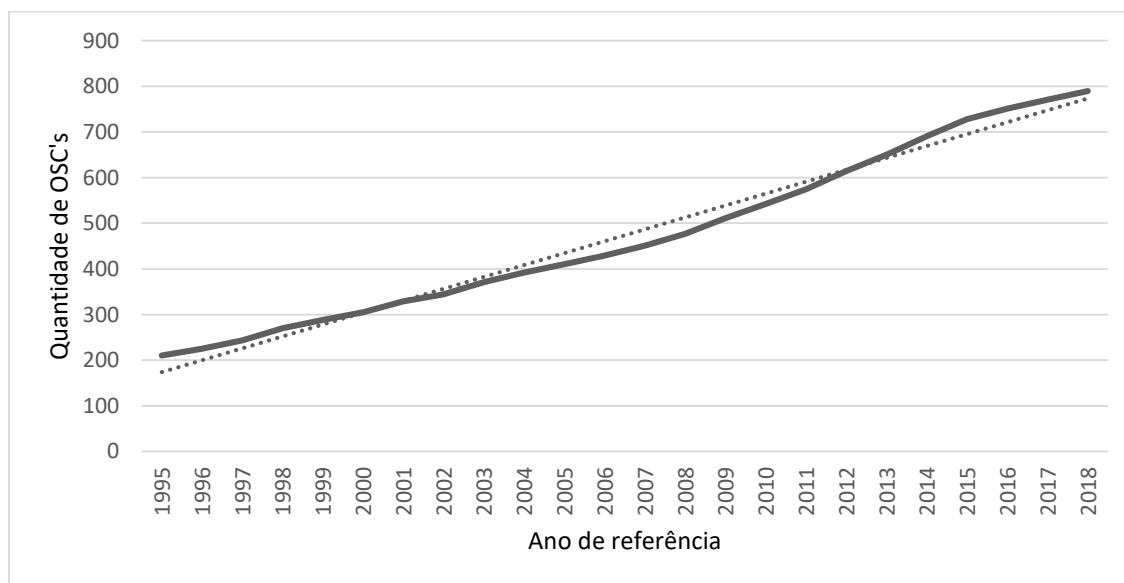
INTRODUÇÃO	1
Notas metodológicas	7
CAPÍTULO I – ESTADO NEOLIBERAL E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL: OS FUNDAMENTOS DA CONTRARREFORMA BRASILEIRA	12
1.1 A ascensão do neoliberalismo e a mudança no trato da questão social.....	13
1.2 Os caminhos do projeto neoliberal brasileiro	20
1.3 Reestruturação produtiva e seus impactos no trabalho contemporâneo	30
1.3.1 Flexibilização e precarização do trabalho: uma via de mão única	33
1.3.2 Faces da terceirização pública: as parcerias público-privada	40
1.3.2.1 Parceria público-privada, terceiro setor e a questão do trabalho	43
CAPÍTULO II – O TRABALHO SOCIOASSISTENCIAL FRENTE AO TRATO DA QUESTÃO SOCIAL NO NEOLIBERALISMO	47
2.1. Concepções teóricas sobre o trabalho na política da assistência social.....	47
2.1.1 Contextualização do trabalho na política da assistência social	51
2.2 Concepções práticas do trabalho no contexto do SCFV em Dourados -MS	57
2.2.1 Resultados e discussões	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE A - Questionário.....	105

INTRODUÇÃO

Este estudo é uma investigação sobre o trabalho na política de assistência social do município de Dourados - MS, a partir dos servidores da administração pública municipal e dos terceirizados por meio das parcerias público-privada, ambos atuantes na implementação do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos oferecido concomitantemente pelos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) e pelas Organizações da Sociedade Civil (OSC) parceiras do município. A relevância da proposta está no crescente número de serviços públicos que as parcerias entre Estado e entidades vem assumindo em todo o país. Segundo os últimos dados do IPEA (2020), em nível nacional, haviam 781.921 entidades com cadastros ativos em 2018 e 47% destas, isto é, 367.502 atuando na área de desenvolvimento e defesa de direitos. Ademais, essas organizações são responsáveis por 2.283.922 de empregos formais (IPEA, 2020).

De encontro à esses dados, a partir do Mapa das Organizações da Sociedade Civil, uma plataforma virtual de transparência pública colaborativa com dados das OSC de todo o Brasil vinculado ao IPEA, foi possível acessar algumas informações sobre a atuação das OSC's no município de Dourados, dentre as quais, que essas entidades existem no município desde 1964, e que de 1995 à 2018 seguiu com um aumento constante de novas instituições, e atualmente possui 790 entidades ativas:

Gráfico i – Evolução da presença das OSC's no município de Dourados de 1995 à 2018



Fonte: CNPJ/SRF/MF 2016, CNPJ/SRF/MF 2018, RAIS/MTE, OSCIP/MJ.

Foi possível explorar também as áreas de atuação das OSC do município, onde constata-se que as área "religião" e "desenvolvimento e defesa de direitos" são as que possuem mais OSC's em atuação:

Tabela i - Distribuição das organizações da sociedade civil por área de atuação em Dourados-MS

Atividade Econômica	Quantidade de OSC
Religião	330
Desenvolvimento e defesa de direitos	187
Cultura e recreação	97
Outras atividades associativas	67
Assistência social	40
Associações patronais, profissionais e de produtores rurais	31
Educação e pesquisa	29
Sem informação	24
Outros	17
Saúde	9

Fonte: Censo SUAS 08/2017, RAIS/MTE, CNEAS/MDS (2017), CEBAS/MEC 10/2017, CNPJ/SRF/MF (2016), OSCIP/MJ, CEBAS/MS 09/2019, CEBAS/MDS 2017, CNES/MS 2017, CADSOL/MTE 2017.

Ressalta-se que os únicos dados disponíveis sobre os trabalhadores dessas entidades no Mapa das OSC, apesar de citarem a existência de 12.727 trabalhadores com vínculos formais, não especifica qual a natureza destes, que podem ser contratos por tempo determinado, terceirizado, subcontratado, contratado autônomo, contratado pessoa jurídica ou mesmo cooperado:

Tabela ii - A distribuição dos trabalhadores das organizações da sociedade civil por vínculos de trabalho em Dourados-MS

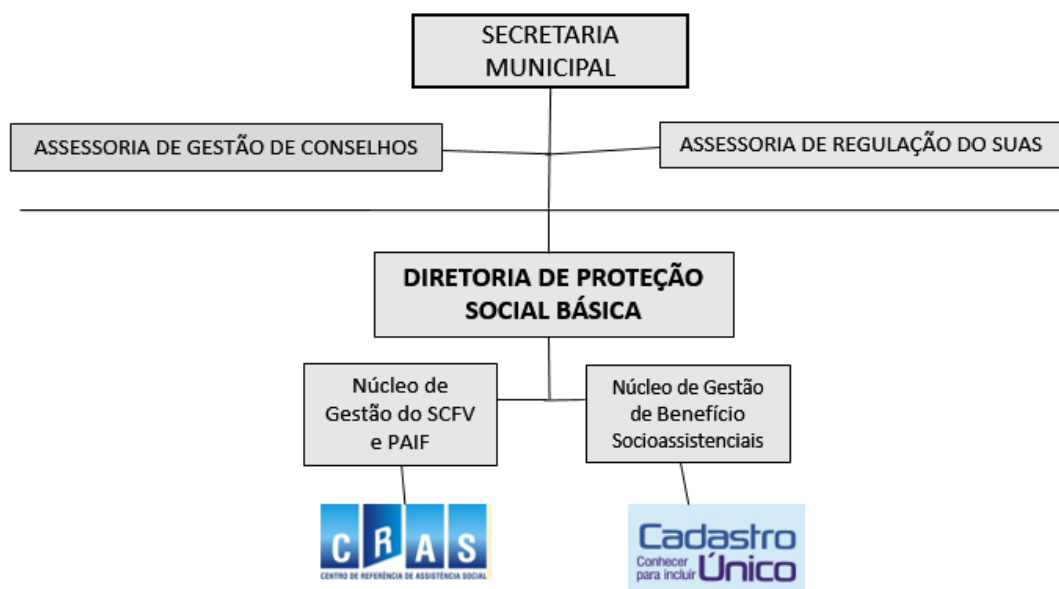
Tipo	Número de trabalhadores
Vínculos formais de pessoas com deficiência	140
Vínculos formais	12.587
Trabalhadores voluntários	0

Fonte: CNPJ/SRF/MF (2018), RAIS/MTE (2015), OSCIP/MJ.

Sobressai que as entidades OSC, em sua maioria formadoras do crescente Terceiro Setor, não tenham informado registros de trabalhadores voluntários. Outro ponto é que as entidades encontram-se dispersas, ou seja, não há um órgão central de controle de suas diretrizes para que estas caminhem no mesmo sentido. De oposição a isso, o outro campo a ser analisado, formado pelos CRAS do município que têm suas atividades

complementadas pelas entidades conveniadas, estão subordinados a uma rede hierárquica estruturada para garantir o atendimento dos objetivos do SUAS:

Imagem i – Estrutura organizacional vinculada ao trabalho nos CRAS de Dourados



Fonte: Núcleo de gestão de pessoas e do trabalho da secretaria municipal de assistência social da Prefeitura de Dourados (2019).

Essa estruturação advém do esforço que os envolvidos com a questão social tiveram em busca do estabelecimento de um Sistema Único de Assistência Social e da Assistência Social como política pública de direito dos cidadãos (BOSCARI, 2015). O SUAS divide suas frentes de atuação em proteção social básica e a especial. Sendo a básica formada em sua maioria pelos CRAS, que se localizam nas áreas de maior vulnerabilidade social. Em Dourados existem 8 CRAS ativos, localizados nos extremos precários da cidade, sendo que 4 destes têm seus serviços complementados pelas entidades parceiras.

Diante do cenário descrito, o objetivo geral proposto é o de identificar indícios de precarização - objetiva e subjetiva - no trabalho socioassistencial do município de Dourados. Para essa definição considerou-se estudos acadêmicos que ao analisarem o âmbito dos serviços do SUAS identificaram, apesar da área ter uma organização do trabalho construída por meio de normativas operacionais regulando nacionalmente as ações socioassistenciais e indicando equipes de referência necessária conforme a demanda social existente bem como condições de trabalho necessárias, que a realidade do trabalho social encontra cenários que caracterizam precarização objetiva e subjetiva

do trabalho (SENRA E GUZZO, 2012; RIBEIRO e GUZZO, 2014; HORA, 2015; PAZ, 2015; SILVA et al., 2015; BRISOLA, 2016; TISKI e MELO, 2017 e CORDEIRO, 2018).

Já os objetivos específicos buscam analisar os pontos de convergência e divergência entre a realidade de trabalho encontrada nos dois campos citados e verificar se existe um agravamento da precarização do trabalho terceirizado pelo município como face do fenômeno da transferência da execução das políticas sociais para o terceiro setor por meio das parcerias público-privada. A identificação de aspectos em comum é primordial para que a investigação proposta construa um diagnóstico que possibilite uma adequada formulação de hipóteses sobre a reflexão em tela. E, consoante a isso, identificar se os serviços que são transferidos pelo município à entidades parceiras carregam consigo aspectos de precarização do trabalho encontrados nos estudos que analisam a terceirização como fenômeno da reestruturação produtiva do capital (FRANCO e DRUCK, 2009; DRUCK, 2011; ANTUNES e DRUCK, 2013; COSTA, 2017). Costa (2017) ajuda a demonstrar a importância da análise proposta:

É relativamente considerável, no entanto, a produção empírica, especialmente no campo da sociologia e da economia do trabalho, focada em setores ou segmentos nos quais a terceirização de atividades consideradas como sendo nucleares vem avançando significativamente. Estudos específicos em segmentos da indústria como a petroquímica (DRUCK, 1999; DRUCK e BORGES, 2002), a metal-mecânica (MARCELINO, 2002), a de confecções (AMORIM, 2003; LIMA, 2004; 2002; MARTINS e RAMALHO, 1994) e a de calçados (NAVARRO, 2006); e do setor de serviços como bancos (JINKINGS, 2006; SILVA, 2006), telecomunicações (LARANJEIRA, 2003) e serviços públicos (BORGES, 2004) têm em comum o argumento de que a terceirização no país implicou um amplo processo de precarização do trabalho (COSTA, 2017, p. 126).

Oportuno destacar que o contexto no qual o mote da pesquisa está inserido remonta à reforma do Estado brasileiro com a busca por uma renovação da gestão pública, onde o terceiro setor, composto pelas OSC's, começa a ganhar destaque como executor de políticas públicas (MOREIRA, 2002). Assim, com todo o discurso sobre o Estado e suas estruturas arcaicas e pouco resolutivas, as parcerias público-privada com as OSC's surgiram como providenciais (PEREIRA, 2009). Como resultado, as parcerias engendram a iniciativa privada ao setor público:

A tese do "terceiro setor" reconhece a importância da participação "cidadã" para a consolidação das instituições e, ainda, o estímulo ao desenvolvimento da "filantropia" empresarial. O "terceiro setor" projetaria uma visão integradora da vida pública, reforçando uma complementaridade que "existe (ou deve existir) entre ações públicas e privadas". Sem o Estado, as ações do "terceiro setor" sucumbiriam na anarquia. (COUTINHO, 2011, p. 34).

Soma-se ainda o fato de as políticas sociais impulsionarem a expansão de atividades econômicas em geral – planos de saúde, educação privada, previdência privada -, gerando então, o interesse do mercado privado. Hoje, saúde, educação e até segurança, são um grande negócio e estão sendo apropriados pelo setor privado, que é aceito pela maioria como mais eficiente e dinâmico. Em suma, quando as políticas sociais são executadas diretamente pelos governos são custos e não investimentos, e esse parece ser um caminho sem volta para as políticas sociais no neoliberalismo. Deste modo, as questões em torno das relações sociais do trabalho, e das formas de regulação do emprego em meio a todo esse processo carecem de análise (DOWBOR, 2002).

Assim, em vista dos temas que cerceiam as relações de trabalho no contexto neoliberal, para a referência teórica que embasa o presente estudo foram construídos dois capítulos, sendo eles: *Estado neoliberal e reestruturação produtiva do capital: os fundamentos da contrarreforma brasileira e O trabalho socioassistencial frente ao trato da questão social no neoliberalismo*. O primeiro capítulo volta-se, de início, à tentativa de clarificar a construção do projeto neoliberal que permitiu a ramificação da concorrência capitalista nos mais variados meios, inclusive nos serviços públicos, pontua-se que não há a intenção de aprofundar a relação entre Estado, poder e classes sociais, isso porque a dimensão deste tema foge ao escopo deste escrito. O foco da análise proposta se faz necessário pois a lógica empresarial aplicada ao setor público é determinante para a terceirização dos serviços públicos. Paulani (2016) sintetiza a relevância dos eventos neoliberais para o contexto brasileiro:

Desde o início dos anos 1990, o Brasil foi tomado de assalto pelos ventos (neo)liberais, que já há uma década andavam assombrando o mundo. Ao final dos anos 1970 e início dos 1980, lá no centro do sistema – ou seja, nos países desenvolvidos –, depois de algumas décadas de elevadas taxas de crescimento e forte presença estatal na economia, o aumento descontrolado da riqueza financeira começou a cobrar a conta, exigindo que fosse devolvido ao mercado o lugar de proeminência que o Estado havia lhe roubado. Nesse mundo cheio de regras, quarentenas e custos para a movimentação internacional de capitais, a grita da riqueza financeira privada, cada vez mais abundante e ávida por total liberdade de movimentos, transformou-se rapidamente em cartilha de orientação para a condução da política econômica (PAULANI, 2016, p. 1093).

E, sendo os caminhos percorridos pelo Estado rizomáticos à construção e desconstrução dos direitos sociais e trabalhistas (DOWBOR, 2002), o capítulo se ocupa ainda em compreender a flexibilização do trabalho no contexto neoliberal a partir das transformações dos modos de produção capitalista e explora o processo de parcerias público-privada conduzido pelo Estado brasileiro como uma terceirização dos serviços

públicos. Por sua vez, o segundo capítulo busca posicionar os conceitos que tangenciam a análise proposta, abordando o estabelecimento e a estruturação da política da assistência social, situando a organização do trabalho desta e explorando a realidade vivenciada por seus trabalhadores a partir de trabalhos acadêmicos publicados e do estudo de caso produzido especificamente para os objetivos deste escrito:

O que se pretende insinuar é que a mundialização financeira sob suas distintas vias de efetivação unifica, dentro de um mesmo movimento, processos que vêm sendo tratados pelos intelectuais como se fossem isolados ou autônomos: a “reforma” do Estado, tida como específica da arena política; a reestruturação produtiva, referente às atividades econômicas empresariais e à esfera do trabalho; a questão social, reduzida aos chamados processos de exclusão e integração social, geralmente circunscritos a dilemas da eficácia da gestão social; à ideologia neoliberal e concepções pós-modernas, atinentes à esfera da cultura (IAMAMOTO, 2007, p. 114).

Deste modo, a partir dos pontos expostos, apresenta-se esta dissertação que busca explorar a flexibilização do trabalho no Estado neoliberal por meio das parcerias público-privada em contraponto com a realidade dos trabalhadores diretamente vinculados à Administração Pública e encontrar elementos que possam contribuir ao trato do tema em estudos posteriores. Montañó (2003) aborda a relação Estado e Sociedade Civil:

No entanto, alguma coisa está efetivamente ocorrendo na atualidade; a sociedade civil está desenvolvendo atividades atribuídas ao Estado. Negar levemente a existência desta novidade (por alguns chamada de “terceiro setor”) poderia nos levar a não considerar as mudanças em processo no trato da “questão social”. [...] A partir das mudanças da realidade contemporânea, promovidas pelo debate deságua entre o projeto neoliberal e as lutas dos trabalhadores, verdadeiras transformações estão se processando nas respostas da sociedade à chamada “questão social” e suas refrações (MONTAÑO, 2003, p. 183).

O autor comenta ainda sobre os possíveis desdobramentos críticos do tema abordado:

Na verdade, a função das “parcerias” entre o Estado e as ONGs não é a de “compensar”, mas a de encobrir e a de gerar a aceitação da população a um processo que, como vimos, tem clara participação na estratégia atual de reestruturação do capital. É uma função ideológica. Como apontamos, com o forte retraimento atual do impacto das lutas das classes trabalhadoras, o capital quer se desfazer de todas aquelas conquistas trabalhistas (constitutivas de direito) que ele nunca quis, mas que teve que aceitar num contexto de elevada luta de classes: direitos trabalhistas, políticas e serviços sociais e assistenciais, direitos democráticos. Como, então, retirar do Estado todas aquelas conquistas sem criar processo de convulsão social que pudesse levar a uma profunda crise e provável quebra institucional? (MONTAÑO, 2003, p. 224).

Como visto, o trabalho proposto abarca um tema permeado por vertentes distintas, e com o intuito de possibilitar um melhor cenário de análise, foi construída uma referência teórica a partir de livros e publicações acadêmicas, uma revisão sistemática, um

questionário semiestruturado e foi configurado uma metodologia para a análise das teorias, informações e dados obtidos a ser especificada no tópico seguinte.

Notas Metodológicas

O escrito está organizado de modo a preservar a racionalidade e a objetividade necessárias à pesquisa científica, deste modo, optou-se por uma análise exploratória, contemplando levantamento bibliográfico e estudo de caso por meio de entrevistas semiestruturadas, priorizando assim um aprofundamento do problema em análise. Consoante ao tipo de pesquisa, para otimizar o número de variáveis encontradas para posteriores formulações de hipóteses, o estudo de caso mostrou-se como a melhor opção por permitir a busca e o exame do máximo de dados possíveis sobre o tema (BABBIE, 2001; GIL, 2008).

Assim, de modo a viabilizar o estudo de caso proposto, decidiu-se pelo levantamento bibliográfico e pela realização de entrevistas semiestruturadas. Para tanto, os capítulos construídos voltaram-se para a tentativa de elucidar entendimentos como os das políticas neoliberais do projeto brasileiro e da transformação social gerada por este que afetam direitos sociais e trabalhistas, a flexibilização do trabalho no contexto neoliberal a partir das transformações dos modos de produção capitalista bem como a organização do trabalho na assistência social e sua realidade vigente.

Estabelecidos os caminhos que o levantamento bibliográfico percorreria, passou-se à instrumentalização dos aspectos empíricos da análise. Definiu-se então que o levantamento empírico ocorreria por meio de entrevistas semiestruturadas com os sujeitos protagonistas da pesquisa. Isso porque as respostas não configuraram como opções padronizadas, sendo abertas e sem limite de tempo, onde o entrevistado foi inclusive estimulado a desenvolver seus argumentos e percepções. Cabe ressaltar que todas as entrevistas tiveram perguntas padronizadas. Posterior à definição do tipo de questionário a ser utilizado, passou-se à elaboração de seus aspectos.

A construção do questionário que partiu da análise modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973), que apresenta oito dimensões de estudo, variando da compensação adequada e justa pelo trabalho à relevância social do trabalho. O autor usa as categorias de análise para entender como cada atributo de qualidade de vida está relacionado aos outros na prática e como cada um se relaciona com a produtividade (CAVALCANTE, 2017). Contudo, na presente pesquisa, a ideia é inserir dentro das 8 categorias pontos que permitam identificar precarização subjetiva e objetiva dos trabalhadores:

Quadro i – As dimensões de avaliação de qualidade de vida no trabalho de Walton

Compensação justa e adequada
Remuneração adequada, nivelamento salarial justo em comparação com outros funcionários e também em relação ao mercado de trabalho
Condições de Segurança e Saúde no Trabalho
Jornada de trabalho razoável, materiais disponibilizados para a execução das tarefas, ambiente físico seguro, inexistência de danos físicos e psicológicos.
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidade
Reconhecimento dos talentos e habilidades aperfeiçoadas do trabalhador, grau de autonomia, variedade de habilidades utilizadas na execução da tarefa e informações sobre o processo total do trabalho.
Oportunidade de crescimento e segurança
Implementação de políticas que assegurem desenvolvimento e crescimento na carreira, crescimento pessoal, perspectiva de aumentos salariais e segurança no emprego.
Integração social na empresa
Existência de harmonia no local de trabalho, igualdade de oportunidades, qualidade das relações interpessoais, presença de senso de coletividade.
Constitucionalismo na organização
Respeito e cumprimento dos direitos do trabalhador e a instituição, respeito às leis (caráter legal), respeito à privacidade pessoal (caráter social) e igualdade de tratamento (caráter social).
Trabalho e espaço total da vida
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, considera fatores como jornada de trabalho e o tempo que o trabalhador dispensa para seu lazer.
Relevância social do trabalho
A percepção do trabalhador com relação à imagem da empresa, a responsabilidade social da instituição e a qualidade dos produtos e serviços prestados.

Fonte: WALTON (1973).

A escolha do modelo de Walton se deu por este abarcar aspectos do ambiente de trabalho e aqueles fora dele, além de utilizar dimensões indiretas, como por exemplo, as que visam entender as percepções do trabalhador sobre o equilíbrio entre trabalho e vida. Deste modo, considerando as dimensões de Walton e dos pontos levantados por estudos – descritos no capítulo II - voltados à analisar a precarização do trabalho, em cenários terceirizados ou não (ALVES, 2002; SELIGMANN-SILVA, 2002; COSTA, 2017; DRUCK, 2013 e VARGAS, 2015), foram elaboradas as indagações do questionário.

Assim, as questões formuladas buscaram arguir sobre os seguintes pontos:

- contrato de trabalho
- jornada de trabalho
- acúmulo de funções
- estruturação hierárquica e o modo pelo qual o controle é exercido
- tempos de trabalho (estrutura temporal do trabalho)
- divisão das atividades, fluxos e qualidade da comunicação
- conteúdos das atividades
- relações interpessoais e grupais

Em vista dos pontos a serem analisados, o questionário construído foi dividido em 5 partes, sendo elas: caracterização do entrevistado, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança e por fim, organização coletiva. “Caracterização do entrevistado” buscou entender os perfis dos trabalhadores de modo mais direto e incluiu perguntas como idade, formação acadêmica e profissional, tempo de exercício da profissão, tipo de vínculo empregatício, exercício ou não de outra jornada de trabalho e como este começou a trabalhar na instituição. Em “condições de trabalho” passou-se à perguntas que permitissem entender os sentimentos dos entrevistados perante seus trabalhos, assim, as questões abrangeram a visão que estes têm sobre possuírem uma jornada de trabalho justa e razoável, trabalho excedente, e como avaliam os aspectos estruturais e higiênicos do ambiente que estão inseridos.

Já em “uso e desenvolvimento de capacidade” arguiu-se sobre o sentimento do entrevistado perante a autonomia que possui para realizar suas funções e as informações sobre o processo total de trabalho, a necessidade de possuírem qualidades múltiplas e aprimoramento de suas habilidades para executarem suas funções e demais pontos ligados com seus papéis dentro da organização. “Oportunidade de crescimento e segurança” ouviu os entrevistados sobre como percebem a segurança de emprego, evolução de carreira, crescimento pessoal e avanço salarial na instituição que estão inseridos. Por fim, em “organização coletiva” perguntou-se sobre autonomia e liberdade de expressão para atuar em questões de classe profissional.

Para melhor interpretação dos dados, as entrevistas foram gravadas, com ciência e aceite dos participantes, concedendo assim maior fluidez da fala dos entrevistados, e foram transcritas e organizadas no *Microsoft Excel*, para posterior análise. Cabe frisar que

parte importante da pesquisa foi realizada em meio à Pandemia Covid – 19 que tem assolado o Brasil e diversos países, do oriente ao ocidente. O acesso aos entrevistados se deu a partir de comunicações estabelecidas com as respectivas chefias dos CRAS e das Entidades.

Nos CRAS o início do contato se deu a partir de reunião com a diretoria da Proteção Social Básica, responsável pelos CRAS, onde foi explicado os objetivos do estudo e o questionário a ser aplicado. Em seguida, a diretora enviou um documento oficial aos quatro CRAS que se enquadravam nos parâmetros da pesquisa, informando que a pesquisadora procuraria estes para marcar uma entrevista com os servidores atuantes no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.

Dessarte, as entrevistas foram combinadas via telefone e executadas todas com horário marcado e com a disponibilização de um espaço privado para a conversa individual com cada trabalhador. Em todos os CRAS falou-se primeiramente com os coordenadores e estes repassaram os contatos dos servidores que se enquadravam nos parâmetros do estudo para que pudesse ser explicado os objetivos da pesquisa e indagar se estes teriam interesse em participar. Contudo, em um dos CRAS a negativa à participação da pesquisa partiu diretamente da coordenação, que explicou que os servidores executores do SCFV não tinham tido suficiente experiência para poderem participar, por serem recém contratados.

Nas entidades, a abordagem foi descentralizada, isso porque não houve um órgão central a ser procurado, levando aos contatos e endereços destas serem obtidos através de pesquisas em buscadores de *internet* e redes sociais. Primeiro tentou-se comunicação via telefone, com sucesso em três entidades, sendo que duas apontaram que as entrevistas só ocorreriam após o retorno das atividades interrompidas obrigatoriamente por decreto municipal, e uma entidade marcou para o dia seguinte a visita com possibilidade de realização das entrevistas (que de fato ocorreram na primeira visita). Na entidade em que o contato telefônico foi falho a pesquisadora visitou por 3 vezes o endereço físico, e na terceira tentativa foi possível conversar com a coordenação do local que passou algumas informações sobre o SCFV ali executado e, como as outras duas entidades, condicionou a realização das entrevistas quando do retorno às atividades.

Com sucesso de aplicação da entrevista só em uma entidade fez-se a tentativa de sugerir para os coordenadores que as entrevistas fossem realizadas de modo remoto, via

vídeo chamada ou por telefone, contudo, todos afirmaram não terem condições de fornecerem os contatos dos trabalhadores. Entretanto, em vista das incertezas frente a Pandemia Covid-19 e com mais algumas visitas nas entidades, duas destas resolveram por liberar a realização da pesquisa. Assim, as inquirições ocorreram também com horário marcado e com a possibilidade de uma conversa privada com os trabalhadores. Quanto a esse ponto, destaca-se que na primeira entidade, onde as entrevistas ocorreram na primeira tentativa de contato, não foi possível conversar em particular com todos os trabalhadores, sendo inclusive feita em grupo.

Por fim, entrevistou-se 14 trabalhadores executores do SCFV nos âmbitos governamental e não-governamental, sendo 12 do sexo feminino e 2 do sexo masculino. Foram ouvidos assistentes sociais, pedagogos, orientadores sociais, técnicos administrativos, psicólogos e oficineiros. Todavia, uma das entrevistas foi descartada, pois tratava-se do profissional coordenador de uma das entidades que não trabalha diretamente na implementação do SCFV.

CAPÍTULO I

ESTADO NEOLIBERAL E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL: OS FUNDAMENTOS DA CONTRARREFORMA BRASILEIRA

O objetivo deste capítulo é entender o fundamento das políticas neoliberais, em especial as do projeto neoliberal brasileiro, onde busca-se elucidar o funcionamento do neoliberalismo e sua força de mudança social. Destaca-se que o resultado deste processo reverbera em um trato emergencial da questão social e mantém à margem do sistema as ações que poderiam romper com as bases das desigualdades sociais. E em uma de suas faces, vemos a ideologia neoliberal incutida no Estado brasileiro entregar à sociedade civil, dependente de práticas filantrópicas e da caridade, parte de sua responsabilidade quanto à política nacional de assistência social.

A abordagem defendida parte do princípio que entende a racionalidade capitalista do Estado neoliberal como um meio de aplicação da lógica concorrencial empresarial nos diversos campos públicos, inclusive no trato à questão social. Isto é, têm-se uma transformação social a partir da transformação do Estado, onde as relações institucionais e sociais passam a ser compreendidas pelas organizações e pelos cidadãos a partir do filtro neoliberal.

Para isto, inicia-se com a descrição dos caminhos do neoliberalismo no ocidente, principalmente por meio das experiências britânicas e americanas, com destaque aos seus emblemáticos teóricos, Hayek e Mises, além de claro, citar a escola de economia de Chicago, reduto de Milton Friedman, que encontrou expansão para suas teorias no projeto neoliberal latino. Quanto à questão latina e o neoliberalismo, destaca-se o papel do Consenso de Washington e suas polêmicas medidas, cujo o Brasil foi o último a aderir.

A tardia adesão brasileira não é sinônimo de um projeto neoliberal brando, haja vista a expansão que encontrou nos governos eleitos a partir de Fernando Collor até o atual Jair Bolsonaro. Demonstrar-se-á que todos os governos primaram e primam por uma lógica empresarial aplicada ao Estado por meio da defesa e fortalecimento da “Nova Gestão Pública”.

O segundo momento do capítulo destina-se a compreender a flexibilização do trabalho no contexto neoliberal a partir das transformações dos modos de produção

capitalista, fenômeno que encontra-se refletido na terceirização dos postos de trabalho, na precarização do trabalhador e das relações de trabalho. A abordagem visa posicionar os sistemas de produção como responsáveis pela normatização capitalista do controle do trabalho e dos trabalhadores, seja em seus aspectos objetivos ou subjetivos. A análise se faz necessária porque os sistemas de produção, com suas técnicas de gerência, atuam como ferramentas para que o trabalho se adeque aos interesses vigentes, isto é, dependendo do cenário o controle do trabalho pode ser extremo e mecânico ou flexível com um controle subjetivo.

Em seu desfecho, o capítulo se volta ao processo de parcerias público-privada conduzidos pelo Estado brasileiro como uma terceirização das políticas sociais e de seus trabalhadores, e constrói a análise do contexto em que a política da assistência social está inserida, bem como seus trabalhadores, incluindo aspectos como legislações e o seu histórico de estabelecimento como política pública de direito dos cidadãos.

1.1 A ascensão do neoliberalismo e a mudança no trato da questão social

Em meio ao desajuste econômico e de governabilidade inflamado durante a vigência do Estado de bem-estar social - *Welfare State*¹-, nos países de capitalismo avançado, ocorre a revisão das atribuições estatais, possibilitando um terreno fértil para a difusão do pensamento neoliberal pela sociedade. Debuta então, o Estado neoliberal, alinhado com os princípios de livre mercado e da economia neoclássica (HARVEY, 2008). No entanto, o neoliberalismo não é apenas um resgate dos ideais liberais², isso

¹ Marcado pelo desenvolvimento da política social pensada num prisma envolvendo Estado - desenvolvimento econômico - sistema de proteção social, o Estado de Bem-Estar Social funciona como organizador da economia e provedor da política social (DRAIBE, 2006). No *Welfare State*, a questão social é retirada da precariedade para ser transformada em um sistema de proteção social amplo, visando responder à crise do Laissez-faire que ameaçara a coesão da sociedade no Estado liberal.

² A teoria liberal entende que o Estado deve ter a atribuição específica de instituição de um estado jurídico, com as respectivas submissões dos poderes públicos às leis e destas ao limite material do reconhecimento dos direitos fundamentais, onde a liberdade individual seja preservada (BOBBIO, 2000). Infere-se assim, que a ideologia do liberalismo defendia um Estado teoricamente mínimo, imbuindo ao mesmo a defesa da liberdade natural e principalmente a proteção do direito à propriedade privada.

porque o Estado se mantém como um agente ativo, só que ao invés de construir um bem-estar social aos seus cidadãos é, a partir do Estado neoliberal, o responsável pela manutenção da ordem do mercado capitalista (DARDOT e LAVAL, 2016):

[...] esta é unicamente no sentido de uma ação pela qual o Estado mina os alicerces de sua própria existência, enfraquecendo a missão do serviço público previamente confiada a ele. "Intervencionismo" exclusivamente negativo, poderíamos dizer, que nada mais é que a face política ativa da preparação da retirada do Estado por ele próprio, portanto, de um anti-intervencionismo como princípio (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 15).

À vista disso, faz-se necessário entender os caminhos – teóricos e empíricos - que possibilitaram o estabelecimento e sobrevivência da determinação neoliberal na sociedade contemporânea (AVELINO, 2016). De início, Moraes (2001) aponta que o neoliberalismo, em sua viés austro-americana, tem suas bases teóricas em Friedrich von Hayek e Ludwig von Mises, ambos da escola austríaca de economia. O livro “O caminho da servidão”, de Hayek é o ponto de partida da expansão do pensamento neoliberal do século XX (MORAES, 2001). Milton Friedman, da escola de economia de Chicago foi outro teórico neoliberal e opositor dos ideais de Keynes³ sobre o Estado interventor, que havia justificado - em termos econômicos - a necessidade de intervenção estatal nas questões sociais destacadas no *Welfare State* (SILVA, 1977).

A escola austríaca analisava o capitalismo por meio do indivíduo e sua subjetividade, e mantinham a defesa do livre mercado e da propriedade privada, porém, supunham que haveria uma ordem no mercado, apartada de um controle central (PINHO et al., 1996). Esse foco dado ao indivíduo ganha notoriedade em Mises (2009), que funda novas bases pra economia, saindo da restrita estatística econômica para o estudo da ação humana. O autor defende que só existiria prosperidade com o livre mercado, a divisão do trabalho – pois aumenta produtividade - e com o investimento privado (PINHO et al., 1996). Hayek, aprofundando a tese de Mises, e para defender a diminuição da intervenção estatal no *Welfare State*, usa a tese de que intervenções centralmente planejadas são prejudiciais para a prosperidade econômica (CERQUEIRA, 2008; HAYEK, 2010).

Ou seja, Hayek e Mises levantam uma “profunda desconfiança relativamente à ação estatal e uma pronunciada confiança, ao menos no que resulte possível, na ação humana individual” (BUENO, 2012, p. 15). Já em Friedman, os governos deveriam se

³ Na visão do economista, a única estrutura da sociedade capaz de romper o ciclo de crise econômica seria o Estado, por possuir os ativos necessários (LIMA, 1984).

restringir a controlar a oferta de moeda, em uma política monetarista, premissa que divergia da larga atuação governamental no keynesianismo do *Welfare State*, onde atuavam na composição de gastos públicos e tributação, em uma política fiscal (LOPREATO, 2013). Bueno (2012), reflete sobre a convergência das teorias de Mises, Hayek e Friedman:

Von Mises, Hayek e Friedman possuem um não articulado projeto em comum que parte de uma observação compartilhada com o liberalismo clássico. Esta sua visão em comum é a de que o Estado e toda sua estrutura de poder não são confiáveis, ao menos não quando o que se tenha em mira seja a preservação dos direitos e liberdades individuais dos cidadãos. Podemos dizer que este é um ponto de partida que une von Mises, Hayek e Friedman, motivo pelo qual em muitos momentos seus projetos intelectuais terminam por convergir (BUENO, 2012, p. 17).

Portanto, quando os países com capitalismo avançado entraram em crise econômica – desemprego alto, baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação – e o *Welfare State* torna-se um entrave, as ideias neoliberais ganham destaque (MORAES, 2001). Diante disso, apesar dos tempos de glória que as economias de capitalismo avançado⁴ tiveram sobre a égide de políticas públicas⁵ de bem-estar social, as políticas sociais são fortemente contestadas pelos neoliberais (BRAND, 2016). Como resultam de disputas entre diferentes atores políticos e sociais, possuem um caráter divergente sobre “justiça social”, o que contribui para dilemas sobre a mesma (KERSTENETZKY, 2006; BRAND, 2016). E, fazendo coro com os dilemas, a ideologia neoliberal, não as admite como investimentos visando estabelecer o mínimo de justiça social, e sim como gastos improdutivos. Bueno (2012) explica o pensamento do Hayek sobre justiça no neoliberalismo:

A possibilidade de que o Estado intervenha para corrigir o que muitos qualificariam como distorções sociais é o que, via de regra, consistiria para Hayek na prática da injustiça. Assim, o justo para Hayek residiria precisamente no inverso, a saber, na abstenção de intervenção governamental, precisamente por força de que tal prática inverteria a lógica inerentemente justa da ordem espontânea da sociedade. Ademais de sua justiça, a ordem natural também é dotada de maior eficácia para organizar sociedades tão complexas como as nossas (BUENO, 2012, p. 21).

Neste ponto, percebe-se a indiferença neoliberal aos “valores caros ao mundo da cultura contemporânea tais como os direitos humanos e o conceito de dignidade que lhes

⁴ “Estados Unidos, Alemanha e Japão, por exemplo, utilizaram amplamente a intervenção estatal, o protecionismo, o apoio do poder público para implantar e fortalecer a indústria, o comércio, os transportes, o sistema bancário” (MORAES, 2001, p. 14).

⁵ Política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos (SOUZA, 2006).

é inerente.” (BUENO, 2012, p. 15). Além disto, o neoliberalismo não levanta apenas a questão do excesso de gastos por parte dos governos, como também sua possível incompetência em administrar os Estados e a iminência da corrupção:

O remédio, então, era claro: manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso seria necessária uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa “natural” de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos (ANDERSON, 1995, p. 2).

Assim, dada as condições para sua eclosão e as considerações teóricas mínimas sobre suas ações, é salutar a compreensão da implementação de um Estado neoliberal. E o primeiro país a implementar ações guiadas pela ideologia neoliberal foi o Chile, nos anos 70 - que não era um país de capitalismo avançado –, sob o comando da ditadura de Pinochet começou sua neoliberalização de maneira dura. Ocorreram desregulação, desemprego massivo, repressão sindical, redistribuição de renda em favor dos ricos e privatização de bens públicos. Posteriormente, a partir dos anos 80, emerge a neoliberalização nos países de capitalismo avançado (ANDERSON, 1995).

Destaca-se as ações da Primeira-ministra britânica Margaret Thatcher, que impôs uma legislação antissindical, cortou gastos sociais e - uma medida que posteriormente influenciaria de modo estridente o Brasil -, lançou a Inglaterra em um amplo programa de privatização. Apesar do empenho inglês, os Estados Unidos não ficam em descompasso, sendo tais países pioneiros na implementação do neoliberalismo, todavia, com caminhos próprios (Ibidem):

O modelo inglês foi, ao mesmo tempo, o pioneiro e o mais puro. Os governos Thatcher contraíram a emissão monetária, elevaram as taxas de juros, baixaram drasticamente os impostos sobre os rendimentos altos, aboliram controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, aplastaram greves, impuseram uma nova legislação anti-sindical e cortaram gastos sociais. E [...] se lançaram num amplo programa de privatização. A variante norte-americana era bem distinta. Nos Estados Unidos [...] a prioridade neoliberal era mais a competição militar com a União Soviética [...] na política interna, Reagan também reduziu os impostos em favor dos ricos, elevou as taxas de juros e aplastou a única greve séria de sua gestão. Mas, decididamente, não respeitou a disciplina orçamentária; ao contrário, lançou-se numa corrida armamentista sem precedentes, envolvendo gastos militares enormes, que criaram um déficit público muito maior do que qualquer outro presidente da história norte-americana (ANDERSON, 1995, p. 3 e 4).

Sendo Inglaterra e Estados Unidos potências ocidentais, a experiência neoliberal ganhou notoriedade, e, o que antes ficava restrito apenas a governos de direita radical, expandiu-se às sociais democracias – nem todas – mas, de fato, alcançou considerável

hegemonia (ANDERSON, 1995). Hegemonia atingida, em parte, pelo fato de a economia no neoliberalismo ser informacional e global (CASTELLS, 1999). A globalização é uma variante crucial por colocar medidas tomadas no contexto neoliberal da Inglaterra e Estados Unidos em uma vitrine, assim, "soluções"⁶ criadas nos âmbitos desses dois países são assumidas como funcionais aos demais. Apesar disso, para que o neoliberalismo fosse estabelecido na América Latina, adaptações são feitas.

Os países de capitalismo avançado, principalmente os Estados Unidos, criam um plano específico para as peculiaridades latinas. A princípio “indo contra o modelo de governo gerado pelas ideologias nacionalistas e desenvolvimentistas, pelo populismo... e pelos comunistas, evidentemente” e posteriormente, “prega uma receita” (MORAES, 2001, p. 13). A prescrição continha pontos específicos à serem seguidos pelos países latinos, para em troca, estabilizarem sua dívida externa e receberem investimentos. Bandeira (2002) esclarece que no fim dos anos 80 tais países sofriam com a dívida externa e a fuga de capitais – estrangeiros e nacionais -, e estavam estagnados em meio ao crescente processo inflacionário. Moraes (2001) descreve o cenário latino-americano:

Países submetidos a ditaduras que financiavam suas atividades (inclusive projetos econômicos faraônicos) mediante endividamentos a juros flutuantes. Dois choques nos preços internacionais do petróleo, golpeando as contas externas. No final dos anos 70, como consequência de medidas do banco central norte-americano, a taxa de juros aplicada à dívida triplica-se e torna esses países absolutamente inadimplentes. A renegociação da dívida é cada vez mais submetida a "programas de ajuste" com suas "condicionalidades": mudanças estruturais dirigidas e vigiadas pelo Banco Mundial e pelo FMI. Some-se a isso um amplo processo internacional de desregulamentação e liberalização dos fluxos comerciais e financeiros impulsionado e imposto a partir dos governos Thatcher e Reagan. Alguns dão a esse novo cenário um nome elegante: globalização. Aos países subdesenvolvidos, caberia o destino da "integração competitiva" na nova divisão internacional do trabalho (MORAES, 2001, p. 36).

E quando essa crise começou a afetar os interesses do neoliberalismo globalizado dos Estados Unidos, foi o momento em que os americanos impuseram o seu consenso salvador:

Essa crise, que começava a afetar seriamente os interesses dos Estados Unidos ao reduzir na América Latina a capacidade de importar e atender ao serviço da dívida externa, levou o *Institute for International Economics* a promover uma conferência, para a qual foram convidados economistas de oito países latino-americanos – Argentina, Brasil, Chile, México, Venezuela, Colômbia, Peru e Bolívia, com a finalidade de formular um diagnóstico e sugerir medidas de

⁶ Na Inglaterra: desemprego massivo mantido, medidas contra as greves, legislação anti-sindical, corte de gastos sociais e privatização; nos Estados Unidos: redução de impostos em favor dos ricos, elevação das taxas de juros e medidas contra greves (ANDERSON, 1995).

ajustamento para sua superação. Naquela oportunidade, o economista norte-americano John Williamson apresentou um documento, que continha dez propostas de reforma econômica, sobre as quais havia amplo consenso em Washington, tanto entre os membros do Congresso e da Administração quanto entre os tecnocratas das instituições financeiras internacionais, agências econômicas do Governo norte-americano, *Federal Reserve Board* e *think tanks*. As propostas, visando à estabilização monetária e ao pleno restabelecimento das leis de mercado, consistiam em: 1 – disciplina fiscal; 2 – mudanças das prioridades no gasto público; 3 – reforma tributária; 4 – taxas de juros positivas; 5 – taxas de câmbio de acordo com as leis do mercado; 6 – liberalização do comércio; 7 – fim das restrições aos investimentos estrangeiros; 8 – privatização das empresas estatais; 9 – desregulamentação das atividades econômicas; 10 – garantia dos direitos de propriedade (BANDEIRA, 2002, p. 1).

Batista (1994) analisa que a proposta identifica corretamente o equilíbrio das finanças públicas como determinante ao combate à inflação, entretanto, ignora as questões sociais, centrais para a América Latina, e as analisa somente por meio de uma visão economicista:

O Consenso de Washington não tratou tampouco de questões sociais como educação, saúde, distribuição da renda, eliminação da pobreza. Não porque as veja como questões a serem objeto de ação numa segunda etapa. As reformas sociais, tal qual as políticas seriam vistas como decorrência natural da liberalização econômica. Isto é, deverão emergir exclusivamente do livre jogo das forças da oferta e da procura num mercado inteiramente auto regulável, sem qualquer rigidez tanto no que se refere a bens quanto ao trabalho. Um mercado, enfim, cuja plena instituição constituiria o objetivo único das reformas (BATISTA, 1994, p. 10).

Franch et. al., (2001, p. 3), anui, afirmando que “o contexto latino-americano diferencia-se radicalmente dos centros que irradiaram as ideias neoliberais (Europa e Estados Unidos) pelas maiores taxas de pobreza, violência, desigualdades econômicas e de gênero”. Contudo, com os países abalados financeiramente devido à intensa política desenvolvimentista e com instituições como o Fundo Monetário Internacional – FMI e o Banco Mundial cerceando todas as tratativas do Consenso de Washington, ocorre o “aceite” à ele. Com isso, estava imposto a adesão e o início efetivo de um projeto neoliberal nos países latino-americanos.

Com a implementação do projeto neoliberal, a América Latina deve ser reformada e modernizada para aderir ao molde imposto, e essa reforma começa com a diminuição da atuação do Estado em todos os setores dos países, além de, claro, a abertura comercial (BANDEIRA, 2002). Entretanto, com a demasiada prescrição e homogeneização dos países da América Latina, em pouco tempo, as deficiências do consenso aparecem:

Os anos 90 na América Latina revelam algumas deficiências do CW. É por isso que Birdsall e de la Torre sugerem que o consenso original era simplesmente muito estreito (*too narrow*). É necessário olhar para além do CW

em direção a um novo paradigma que define explicitamente a igualdade e a redução da pobreza como objetivos fundamentais - como fins em si e como meios para alcançar um maior crescimento (BORON, 2003, p. 25, **tradução nossa**).⁷

Assim, com a latente miséria de uma América Latina que tentava se enquadrar nos padrões de ações austeras dos neoliberais, os fiscais do Consenso de Washington são obrigados à reconsiderarem suas imposições:

É o que leva o Banco Mundial a dedicar o seu *World Economic Report* de 1990 exclusivamente ao tema da miséria no Terceiro Mundo e a sugerir, para reduzi-la, que a concessão de ajuda seja vinculada a compromissos nacionais de medidas de combate à pobreza. [...] para levar a cabo as reformas sociais de que necessita a América Latina não se voltaria, porém, a confiar no Estado. Muito pelo contrário. Tratar-se-ia de descentralizar ao máximo o setor público, pela municipalização dos recursos oficiais e pela mobilização das organizações não-governamentais, sabidamente estrangeiras em sua maioria. Sustenta Emmerij que, para garantir a governabilidade e as reformas liberais, seria necessário, nada menos nada mais, que "desagregar o Estado" (BATISTA, 1994, p. 11 e 12).

Como resultado de todo esse processo, a luta pela cidadania é desvinculada de uma proposta de transformação social (COUTINHO, 2011), primando, a partir do projeto neoliberal, por um trato emergencial da questão social, sem atuar nos fundamentos, contribuindo assim para a manutenção das desigualdades sociais (MONTAÑO, 2003):

Na medida em que amplos setores da população ficarão descobertos pela assistência estatal (precária, focalizada e descentralizada, ou seja, ausente em certos municípios e regiões e sem cobertura para significativos grupos populacionais) e também não terão acesso aos serviços privados (caros), transfere-se para a órbita da "sociedade civil" a iniciativa de assisti-la mediante práticas voluntárias, filantrópicas e caritativas, de ajuda mútua ou auto-ajuda. É nesse espaço que surgirá o que é chamado de "terceiro setor", atendendo a *população* "excluída" ou parcialmente "integrada", um quase "não-cidadão". Isto cai como "uma luva" na mão do projeto neoliberal (MONTAÑO, 2003, p. 197).

Montaño (2003) reflete ainda que o rebaixamento da pauta da questão social no Estado neoliberal gera uma fragmentação, refletida, além de outros, na precarização da assistência estatal, privatização da seguridade e de políticas sociais. Assim, pode-se concluir que a política social na América Latina estaria condicionada ao “molde neoliberal”, mantendo o Estado de modo apequenado; descentralizando, municipalizando e mobilizando as organizações sociais (BATISTA, 1994). Isto posto, pode-se concluir

⁷ “La década de 1990 en América Latina revela algunas deficiencias en el CW. Es por eso que Birdsall y de la Torre sugieren que el consenso original era simplemente demasiado estrecho. Es necesario mirar más allá del CW hacia un nuevo paradigma que defina explícitamente la igualdad y la reducción de la pobreza como objetivos fundamentales, como fines en sí mismos y como medios para lograr un mayor crecimiento” (BORON, 2003, p. 25).

que as políticas universais e os direitos de cidadania, no contexto neoliberal, são mais um serviço prestado do que um direito (HADDAD, 2003).

Como visto, o trato à questão social é redesenhado no arco neoliberal e, sendo o Brasil um país latino, as prescrições neoliberais são anexadas à sua política econômico-social a partir da adesão ao Consenso de Washington, assim, o início do neoliberalismo e a influência da globalização refletem diretamente no trato da questão social brasileira, principalmente por meio da organização do Estado e das relações de trabalho. Segundo Costa (2000), a reforma do Estado brasileiro foi pautada por uma *via de mão dupla*⁸, sendo resultado do declínio do regime militar e busca da democracia na década de 1980; e, posteriormente, do projeto neoliberal iniciado pelo governo Collor nos anos 1990. A autora reflete que apesar do curto mandato, o aceno positivo de Collor ao projeto neoliberal permitiu um amplo horizonte político para o Governo FHC e os posteriores à ele (COSTA, 2000).

1.2 Os caminhos do projeto neoliberal brasileiro

Mesmo com o cenário inflamado e as pressões estrangeiras, dentre os países latinos, o Brasil foi o último a aderir ao projeto neoliberal, que iniciou sua estruturação a partir de mudanças implementadas ao longo de seus governos. Entraram em evidência as reformas estatais orientadas para o mercado, sendo algumas delas: abertura comercial, liberalização financeira, investimentos estrangeiros, privatização de serviços públicos e desregulamentação do mercado de trabalho. Portanto, a partir do Governo Collor, com a abertura da economia e o início do processo de privatizações das empresas estatais,

⁸ Dagnino (2004) entende que a crise discursiva da questão da disputa política no processo democrático estaria presente na América Latina como um todo: "Essa crise discursiva resulta de uma *confluência perversa* entre, de um lado, o projeto neoliberal que se instala em nossos países ao longo das últimas décadas e, de outro, um projeto democratizante, participativo, que emerge a partir das crises dos regimes autoritários e dos diferentes esforços nacionais de aprofundamento democrático" (DAGNINO, 2004, p. 140).

efetiva-se os primeiros movimentos nacionais em busca da implantação do projeto neoliberal brasileiro (FILGUEIRAS, 2006). Filgueiras (2000) explica:

Até então, apesar da existência de algumas iniciativas nesse sentido, durante o Governo Sarney, e de uma já forte massificação e propaganda dessa doutrina nos meios de comunicação de massa, havia uma forte resistência à mesma, calcada principalmente, na ascensão política, durante toda a década de 1980, dos movimentos sociais e do movimento sindical. A Constituição de 1988, apesar de seus vários equívocos, foi a expressão maior dessa repulsa da sociedade brasileira, por isso mesmo, ela foi alvo privilegiado tanto do Governo Collor quanto do Governo Cardoso, que recolocou, mais tarde, o projeto liberal nos trilhos (FILGUEIRAS, 2000, p. 83 e 84).

Dentre os movimentos feitos em prol do neoliberalismo no governo Collor têm-se a abertura da economia para o mercado externo - principalmente por meio da liberação da entrada dos carros importados -, e o Programa Nacional de Desestatização, com o início das privatizações (MACIEL, 2011). Além das privatizações das empresas públicas houveram ações de supressão ao trabalho público, como o gasto com a folha de pagamento limitado em 60% para a União e estados e os Programas de Demissão Voluntária (CARNEIRO e ROCHA, 2000). Posterior à Collor, o governo FHC implementou suas ações, principalmente, por meio da reforma da constituição de 1988 – com o uso das Medidas Provisórias (COSTA, 2000). Como grande medida, no que tange à administração pública de FHC, é aprovado o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado:

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado colocou que o Estado deve estar fora do setor produtivo e usou do argumento de excesso do Estado na esfera produtiva para justificar a deterioração dos serviços públicos. É a tese de que o Estado tem que cuidar da área social, do bem comum, como se ao desregular a economia, ele aumentasse sua capacidade de gestão na área do desenvolvimento social. O governo FHC evidenciou que esta tese não é verificada empiricamente no Brasil. O baixo nível de investimento do governo na área social e a perversidade das políticas liberalizantes e privatizantes sobre a geração de empregos, aliadas às altas taxas de juros, vistas como atrativo para o capital financeiro externo, bem como a incapacidade de melhorar as contas públicas, mostraram exatamente o contrário (COSTA, 2000, p. 65).

Segundo Kalvan (1999), a reforma do aparelho estatal retira o caráter público das diretrizes governamentais, reduz os espaços de discussão social e transforma o cidadão em mero consumidor. FHC justificava suas ações na criação de um Estado enxuto e eficiente, para que assim, este pudesse criar um ambiente propício para que as empresas nacionais fossem inseridas no mercado internacional em condições mínimas de concorrência (COSTA, 2000). Por consequência, o Plano Diretor (1995) - orquestrado pelo então Ministro Bresser Pereira -, é pragmático e voraz, prega a diminuição das ações do Estado e levanta a bandeira da inexecutabilidade das atribuições que lhe são imputadas

pela Constituição de 1988 (COSTA, 200). O Plano Diretor traz inclusive um ponto intitulado como “O retrocesso de 1988”:

É importante destacar que o compromisso fundamental do Estado não é o de realizar dentro de seu aparelho todas as funções demandadas pela sociedade. Ao invés, é o de assegurar ou facilitar a sua realização sempre que possível, o que deverá implicar a adoção de mecanismos inovadores de operação e funcionamento (PLANO DIRETOR, 1995, p. 61).

Segundo Paulani (2016), seria só o começo do ataque à Constituição de 1988, posicionando os direitos assegurados por esta como um atraso ao desenvolvimento brasileiro. Jinkings (2016) complementa:

Nossa Carta Magna está longe de ser perfeita e já sofreu mais de setenta emendas – em sua maior parte regressivas. Mas representa uma tentativa negociada de se construir um Estado de bem-estar ao Sul do mundo, cuja maior expressão são o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Sistema de Seguridade Social. São projetos universalizantes que, se contassem com dotação orçamentária devida, poderiam minorar nossa terrível desigualdade social (JINKINGS, 2016, p. 134).

De todo o modo, o plano é justificado por seu objetivo de criar condições para a reconstrução da administração em bases modernas e racionais, visando assim, dar um passo adiante na *administração pública gerencial*⁹, baseada nas práticas da administração profissional e na busca da eficiência (PLANO DIRETOR, 1995). Ou seja, seria fundamentalmente necessário diminuir o tamanho do Estado para, posteriormente, ter-se uma administração pública eficiente (Ibidem). Além disso, pode-se perceber o trato neoliberal à questão social nacional, quando é previsto que direitos sociais como saúde e educação entrem na “desestatização” e tenham sua execução entregue às Organizações Sociais (OS):

Reformar o Estado significa transferir para o setor privado as atividades que podem ser controladas pelo mercado. Daí, a generalização dos processos de privatização de empresas estatais. Neste plano, entretanto, salientaremos um

⁹ Segundo Andrade (2007), as formas gerais de Administração do Estado brasileiro dividem-se em Patrimonialista, Burocrática e Gerencial. A administração patrimonialista é inerente aos tempos imperiais, quando o monarca não respeitava o limite entre *res publica* e a *res principis*, ou seja, “coisa pública” era confundida com o patrimônio particular dos governantes, pois não havia uma fronteira muito bem definida entre ambas (ABRUCIO e LOUREIRO, 2018). Com o advento da Primeira República entre em vigor a administração pública burocrática, baseado nos conceitos de Max Weber e prevê a divisão de funções e tarefas feita de forma racional, sustentando-se rigorosamente em regras e normas específicas, com hierarquia e autoridade definida (ANDRADE, 2007). O modelo burocrático possui uma postura altamente técnica e mecanicista, recebe críticas por se perder dentro da própria estrutura - devido aos inúmeros regulamentos a serem seguidos - colocando assim, em segundo plano, a eficiência das atividades entregues ao público (Ibidem). O modelo mais recente de administração pública, é o gerencial, no modelo, o aparelho do Estado passa a ser orientada pelos valores da eficiência e qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações (ABRUCIO e LOUREIRO, 2018).

outro processo tão importante quanto, e que, entretanto, não está tão claro: a descentralização para o setor público não-estatal da execução de serviços que não envolvem o exercício do poder de Estado, mas devem ser subsidiados pelo Estado, como é o caso dos serviços de educação, saúde, cultura e pesquisa científica. Chamaremos esse processo de “publicização” (PLANO DIRETOR, 1995, p. 17 e 18).

Nesse sentido, Montaño (2003) constrói sua crítica aos serviços públicos entregues as organizações não-estatais:

[...] ao invés de evoluirmos para um conceito e uma estratégia no sentido de constituir uma rede universal de proteção social que explicita o dever do Estado na garantia de direitos sociais, retrocedemos a uma concepção de que o bem-estar pertence ao âmbito privado, ou seja, as famílias, a comunidade, as instituições religiosas e filantrópicas, devem responsabilizar-se por ele, numa rede de "solidariedade" que possa proteger os mais pobres (MONTAÑO, 2003, p. 12).

O autor elucida também que as tais parcerias entre Estado e Sociedade são de caráter substitutivo e não complementar, apesar disso e de suas medidas obtusas para com a sociedade e os direitos sociais constitucionais, referendado na crise econômica e na ineficiência da administração pública vigente, o Plano Diretor é o grande marco na reforma estrutural do Estado durante o governo FHC, sendo emblemático por suas privatizações. Eleito como substituto de FHC na presidência da república, o governo Lula, apesar de ter raízes no núcleo operário do ABC paulista, caracterizou-se pela continuidade a implantação do projeto neoliberal, com variantes que o aproximava de um “social-liberalismo” (ANTUNES, 2015).

Ainda que considerada a aderência de Lula ao projeto neoliberal, destaca-se que foi em seu governo que a política da assistência social é cooptada a uma melhor estruturação, cita-se a criação do Ministério da Assistência e Promoção Social e a aprovação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) na IV Conferência Nacional, ambos em 2003 (GARCIA, 2009). Além disso, em 2004 ocorre a Criação do Ministério do Desenvolvimento Social e Reestruturação das Secretarias de Assistência Social no Brasil a partir da Nova Política (Ibidem). Todavia, a continuidade à agenda neoliberal ocorreu, além de outros, por meio de uma reforma da previdência dos servidores públicos – limitando a aposentadoria ao teto do INSS – e implementando uma nova fase das privatizações. Com a regulamentação das Parcerias Público-Privado (PPP)¹⁰ e o reforço

¹⁰ “As PPPs fazem parte do quadro das reformas estruturais implementadas pelo governo inglês nos últimos anos. O Reino Unido (especialmente a Inglaterra) tem sido pioneiro em implementar reformas que buscam a redução do papel do Estado (privatização e liberalização econômica), a transformação do seu papel na vida econômica (regulação) e a flexibilização da sua gestão (*New Public Management*). O

às políticas sociais focalizadas, Lula recolocou o projeto neoliberal nos trilhos (FILGUEIRAS, 2006):

Aderindo ao ideário neoliberal até então vigente, o novo governo manteve o contingenciamento dos recursos públicos aprofundando o superávit primário, mantendo a transferência de recursos públicos para a iniciativa privada via pagamento das dívidas públicas. A adesão do governo Lula ao neoliberalismo promoveu ainda a segunda etapa da Reforma da Previdência Social Pública, taxando os servidores públicos inativos e isentando o capital financeiro de impostos. No que diz respeito à política social, o “carro-chefe” do governo passou a ser o Programa Bolsa-Família, que se apresenta como uma racionalização das políticas sociais focalizadas do período Fernando Henrique (OLIVEIRA, 2010, p. 180).

As PPP's, que iniciaram sua atuação durante o Governo FHC, expandidas e regulamentadas por Lula, foram apresentadas como estratégia de recuperação da capacidade de investimento público após o processo desestatizante que “não solucionou os problemas de cunho fiscal e orçamentário que legitimaram essas reformas (PECI e SOBRAL, 2007, p. 8):

As PPPs são apresentadas como um verdadeiro projeto de salvação nacional, capaz de alavancar investimentos, gerar crescimento econômico e empregos, sem que os governos precisem desembolsar recursos dos quais não dispõem, nem alterar as metas de superávit primário (NUNES, 2004 apud PECI e SOBRAL, 2007, p. 8). Entre os fatores que influenciam a adoção das PPPs no Brasil destaca-se, principalmente, a necessidade de promover a elevação de investimentos em infraestrutura, considerando a queda de investimentos públicos nas décadas de 1980 e 1990 (PECI e SOBRAL, 2007, p. 8).

No entanto, as parcerias não ficam restritas aos empreendimentos de infraestrutura, como no caso do investimento do governo nas parcerias com entidades da organização da sociedade civil (OSC), que constituem o *Terceiro Setor*¹¹ e figuram como parceiras do governo na execução das políticas públicas, em áreas como saúde, educação e assistência social (CARVALHO FILHO, 2007). As OSC's¹² nada mais são que as

conceito das PPPs, desenvolvido no início dos anos 1990, marca uma mudança estrutural na forma de financiamento e provisão de serviços de infra-estrutura” (PECI e SOBRAL, 2007, p. 2).

¹¹ Montañó (2003, p. 51), tece ampla crítica ao conceito de terceiro setor e considera que: “a perspectiva hegemônica, em clara inspiração pluralista, estruturalista ou neopositivista, isola os supostos “setores” um dos outros e concentra-se em estudar (de forma desarticulada da totalidade social) o que entende que constitui o chamado “terceiro setor”: estudam-se as ONGs, as fundações, as associações comunitárias, os movimentos sociais etc., porém desconsideram-se processos tais como a reestruturação produtiva, a reforma do Estado, enfim, descartam-se as transformações do capital promovidas segundo postulados neoliberais”. Mesmo contrariado, o autor explica o significado imposto ao termo: “Assim, o termo é construído a partir de um recorte do social em esferas: o Estado (“primeiro setor”), o mercado (“segundo setor”) e a “sociedade civil” (“terceiro setor)” (MONTAÑO, 2003, p. 53).

¹² Sobre as mutações que cerceiam as OSC, Silva (2010) explica que o termo ONG, a partir de 1950, era utilizado pela Organização das Nações Unidas para nomear instituições da sociedade civil não vinculadas ao Estado, e atualmente são definidas como instituições privadas sem fins lucrativos e com uma finalidade pública. A autora destaca que o termo não é contemplado na legislação brasileira, as terminações para

organizações não-governamentais (ONG's) em um novo molde, haja vista que para angariarem fundos públicos tiveram que se burocratizar como se fosse uma empresa privada, constituindo CNPJ junto à Receita Federal e todas as demais formalidades nos diversos órgãos Federais, Estaduais e Municipais e, ao mesmo tempo, provarem que visam ao “interesse público”:

As chamadas *organizações não-governamentais* (ONGs), quando hoje passam a ser financiadas por entidades, muitas destas de caráter governamental, por meio das parcerias, ou quando são contratadas pelo Estado (federal, estadual ou municipal), para desempenhar, de forma *terceirizada*, as funções a ele atribuídas, não parecem tão fiéis a seu dito caráter "não-governamental" e à sua condição de "autogovernada" (MONTAÑO, 2003, p. 57).

As entidades qualificadas como "Organização Social"¹³ (OS) ou "Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público"¹⁴ (OSCIP), ao exercerem atividades dirigidas, atuam mediante regime de cooperação com o Estado, formalizada por meio do "termo de parceria" ou "contrato de gestão" (BRASIL, 2014¹⁵; BRASIL, 2019¹⁶). Se por meio de “termo de parceria¹⁷” ocorre a formação do vínculo entre as partes para realização de atividades de interesse público, exigindo que a organização seja uma OSCIP (Ibidem). O

ONG's previstas no arcabouço legal brasileiro são Organização Social (OS), Organização da Sociedade Civil (OSC) e Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). As OS's são atribuídas pelo Poder Executivo às entidades privadas – pessoas jurídicas de direito privado – que sejam sem fins lucrativos e destinadas ao exercício de atividades destinadas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura ou à saúde (BRASIL, 1998/Lei n. 9.637/1998). Já as OSC's são instituições que desenvolvam projetos sociais com finalidade pública, e por vezes são classificadas como instituições do Terceiro Setor, por não terem fins econômicos (SILVA, 2010). Por fim, as OSCIP's são instituições que além de serem pessoas jurídicas de direito privado sem fins econômicos se adequam a uma série de exigências legais, avalizadas pelo Ministério da Justiça, para serem certificadas como de interesse público, e quando assim qualificadas podem celebrar parcerias com o poder público (Lei n. 9.790/1999)

¹³ Qualificam-se como organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde (Art. 1º - Lei nº. 9.637/98).

¹⁴ Qualificam-se como organizações da sociedade civil de interesse público as pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos que tenham sido constituídas e se encontrem em funcionamento regular há, no mínimo, 3 (três) anos, desde que os respectivos objetivos sociais e normas estatutárias atendam aos requisitos instituídos pela lei 9.790/99. O certificado de OSCIP é emitido pelo Ministério da Justiça (Art. 1º - Lei 9.790/99).

¹⁵ Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014: estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil.

¹⁶ Lei nº 13.800, de 4 de janeiro de 2019: autoriza a administração pública a firmar instrumentos de parceria e termos de execução de programas, projetos e demais finalidades de interesse público com organizações gestoras de fundos patrimoniais.

¹⁷ Deverão estar previstos nele os direitos e as obrigações dos pactuantes, tais como objeto do ajuste, metas, prazos, critérios de avaliação, previsão de receitas e despesas, formas de prestação de contas, etc.

termo prevê critérios de avaliação de desempenho a serem utilizados, mediante indicadores de resultado (idem; Ibidem). Já o “contrato de gestão” tem por objetivo a formação de parceria para o fomento de OS’s que prestam serviços públicos não-exclusivos do Estado (ensino, pesquisa científica, cultura, por exemplo) (HIGA, 2010).

Diante de todo o caminho percorrido, principalmente pelas OSCIP’s para tornarem-se parceiras do Estado, expõe-se o pensamento de Coutinho (2011):

Um dos principais problemas com os quais se defrontam as organizações não governamentais, especialmente as voltadas à prestação de serviços sociais, é que muito dificilmente conseguem se colocar como alternativas a estes serviços sem recorrerem aos recursos de financiadores privados ou do próprio Estado, sob a forma de parcerias ou de outros tipos de contrato (COUTINHO, 2011, p. 57).

Além disso, Coutinho (2011) alerta para o discurso de incentivo ao voluntariado que transforma a solidariedade em um mecanismo institucionalizado de exploração da classe. Montañó (2003) aprofunda a crítica, afirmando que o objetivo das parcerias é o de encobrir a retirada de um Estado responsável pelas respostas à questão social e consequentemente do esvaziamento do direito a serviços sociais de qualidade. Por fim, entendidas as dimensões e as possibilidades do instrumento parceria público-privada na gestão do Estado brasileiro e a funcionalidade desta ao projeto neoliberal em construção, cabe ressaltar que esse processo é vendido à população como mera “transferência desta função e atividades, de uma esfera supostamente ineficiente, burocrática, não especializada (o Estado), para outra supostamente mais democrática e participativa e mais eficiente (o "terceiro setor")” (MONTAÑO, 2003, p. 200).

Adiante, a sucessão de Lula foi feita por Dilma Roussef – em 2011 -, e as principais ações de viés neoliberal implementadas pela presidente – além de manter às de seus antecessores - foram atualizações na legislação trabalhista e previdenciária por meio das Medidas Provisórias 664 e 665¹⁸. As alterações afetaram o caráter de bem-estar social dos direitos dos trabalhadores – seguro-desemprego, auxílio-doença e pensão por morte -, que não foram totalmente suprimidos, e sim dificultados. Boito e Berringer (2013) refletem sobre o aspecto “social-liberal” dos governos de Lula e Dilma, os contraponto ao governo FHC:

Para buscar o crescimento econômico, os governos Lula da Silva e Dilma Roussef lançaram mão de alguns elementos importantes de política econômica

¹⁸ Senado Federal. Entenda o que muda nos benefícios com as MPs 664 e 665. Agência Senado, Brasília, 06 de abr. de 2015. Senado notícias.

e social que estavam ausentes nas gestões de Fernando Henrique Cardoso: (i) políticas de recuperação do salário mínimo e de transferência de renda que aumentaram o poder aquisitivo das camadas mais pobres, isto é, daqueles que apresentam maior propensão ao consumo; (ii) elevação da dotação orçamentária do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDES) para financiamento da taxa de juro subsidiada das grandes empresas nacionais; (iii) política externa de apoio às grandes empresas brasileiras ou instaladas no Brasil para exportação de mercadorias e de capitais; (iv) política econômica anticíclica – medidas para manter a demanda agregada nos momentos de crise econômica (BOITO e BERRINGER, 2013, p. 32).

Destaca-se aqui a reflexão de Paulani (2016), que analisa essa sensível relação entre Estado, mercado financeiro e políticas sociais:

Ora, a combinação desses dois elementos (agenda liberal e políticas sociais de alto impacto) é, em princípio, contraditória, porque vai aumentando a importância e a presença do Estado na economia, além de exigir um nível cada vez maior, ao invés de menor, de regulamentação em vários setores e instâncias da vida socioeconômica. Além disso, essas políticas foram fortalecendo e ampliando os direitos sociais garantidos pela Carta de 1988. Mas enquanto prevaleceu o crescimento econômico puxado pelas exportações e pelo efeito multiplicador dessas mesmas políticas, essa contradição foi acomodada. O advento da crise financeira internacional ao final de 2008 e suas consequências para os países emergentes começaram a desmanchar essa conciliação, até então possível (PAULANI, 2016, p. 1157).

Dado o cenário, em 31 de agosto de 2016¹⁹ o vice de Dilma ascende ao poder, Michel Temer traz novo folego ao projeto neoliberal com a aprovação da lei n. 13.429/2017 que alterou a Lei n. 6.019/1974, permitindo que empresas contratem funcionários terceirizados para executar as atividades-fim. Ainda em 2017 entra em vigor a Reforma Trabalhista, que pontua sobre a flexibilização da jornada de trabalho, a flexibilização da remuneração, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo (CARVALHO, 2017):

O Brasil, por meio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, acaba de passar pelas mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro quando entrar em vigor em novembro de 2017. Mudanças de tamanha magnitude dificultam a tarefa de se antever seus impactos. Muitas vezes diferentes dispositivos podem atuar em direções opostas, impedindo que se preveja o resultado final do conjunto. Isso é especialmente válido para a reforma trabalhista, que, devido à sua rápida tramitação e larga ampliação de seu escopo, peca pela falta de organicidade (CARVALHO, 2017, p. 81).

¹⁹ “Vencida a eleição, por pequena margem de diferença, a segunda gestão de Dilma, no entanto, começou sob a égide da política de austeridade, comandada por um prócer do mercado financeiro. Esse novo e fatal erro derrubou de vez a economia (o ano de 2015 fechou com queda de 3,8% no PIB e enorme elevação do desemprego) e abriu o espaço político para a contestação do segundo mandato da presidenta” (PAULANI, 2016, p. 1171).

Além desta, é aprovado o decreto n. 9.507/2018, dispondo sobre a execução indireta de serviços da administração pública federal. Ramalho (2018) citando entrevista com o professor Márcio Pochmann reflete a questão, incluindo ainda o congelamento de gastos públicos aprovado na era Temer:

Para Márcio Pochmann, professor Instituto de Economia da Unicamp, a gestão Temer mudou a trajetória que o Brasil vinha fazendo desde 1930. "A reforma trabalhista e a generalização da terceirização significam o rompimento com o sistema de relações de trabalho corporativo que havia sido instalado na década de 1930 com Getúlio Vargas e não havia sido alterado tão profundamente mesmo nos governos de Fernando Collor [1990-1992] e de Fernando Henrique Cardoso [1995-2002]", observa. "Do ponto de vista do receituário neoliberal, é o governo mais exitoso. Levou mais adiante, num tempo relativamente pequeno, modificações que a era dos Fernandos [Collor e Henrique Cardoso], também com receituário mais neoliberal, não conseguiu fazer. Esse congelamento por 20 anos do gasto público operacional não-financeiro é algo inédito na história. Não há nenhum país no mundo que tenha uma situação determinada para duas décadas em relação ao comportamento do gasto público", declara Pochmann (RAMALHO, W. Temer, o impopular: o que mudou no país em dois anos e meio de governo. *Uol*, São Paulo, 30 de dez. de 2018. Política).

Com as políticas de viés neoliberal de fôlego renovado, as eleições de 2018 foram favoráveis ao discurso de Jair Bolsonaro, que prometeu "tirar o Estado do cangote" dos produtores e empresários, além de continuar as privatizações de empresas públicas e uma reforma administrativa (G1, 2018). Faz-se necessário citar ainda duas promessas de campanha do atual presidente – sendo a carteira de trabalho verde e amarela aprovada pelo congresso em abril de 2020 –, as únicas que tangem à questão de emprego, e que trazem medidas pouco sensíveis aos trabalhadores do país:

Criar carteira de trabalho verde e amarela: "Criaremos uma nova carteira de trabalho verde e amarela, voluntária, para novos trabalhadores. Assim, todo jovem que ingresse no mercado de trabalho poderá escolher entre um vínculo empregatício baseado na carteira de trabalho tradicional (azul) – mantendo o ordenamento jurídico atual –, ou uma carteira de trabalho verde e amarela (onde o contrato individual prevalece sobre a CLT, mantendo todos os direitos constitucionais)." (G1, 2018 apud programa de governo). Desburocratizar e desregulamentar: "O maior incentivo que a gente pode dar com o setor produtivo é tirar o Estado do cangote do produtor. Por outro lado, conversando com a nossa equipe econômica, nós temos que desburocratizar e desregulamentar muita coisa, de forma que aquela pessoa que queira empregar não seja refém do Estado." (G1, 2018 apud entrevista à TV TEM, 25 de agosto de 2018). O candidato também fez a promessa em 21/09 (G1. Jair Bolsonaro: as promessas do candidato do PSL à Presidência. G1, Rio de Janeiro, 11 de out. de 2018. Eleições 2018).

Diante do exposto, é possível aferir que o Brasil de hoje não é resultado de ações isoladas deste ou daquele governo, e sim de um projeto neoliberal construído ao longo do mesmo caminho da redemocratização do país. Isso porque, governo após governo, sejam estes mais ou menos alinhados aos princípios de uma social-democracia, o projeto

neoliberal esteve e permanece em todas as agendas de campanhas e governos. Boito (2004) reflete que o projeto neoliberal, mesmo não contemplando os interesses das classes trabalhadoras, tem se afirmado de forma ampla na sociedade, que vem apoiando as privatizações e se posiciona contra os gastos excessivos do Estado. O autor afirma que “no discurso neoliberal, o alvo da revolta é localizado apenas no Estado e na intervenção estatal na economia e o funcionalismo público é apresentado como o setor privilegiado por excelência, contra o qual deve ser mobilizada a insatisfação popular” (BOITO, 2004, p. 288).

Enfim, pode-se admitir o Estado, neste caso o Estado brasileiro, como o narrador onisciente de todas as mudanças ocorridas nos seus diversos campos de atuação, dentre os quais destaca-se a garantia e proteção dos direitos sociais e trabalhistas. Com isto, o entendimento do percurso demonstrado permite a base necessária para um adequado afunilamento dos impactos da lógica neoliberal em meio à questão social e do trabalho. Alves (2007) indica o tom da reflexão:

Nessas condições específicas de desenvolvimento do capital, a precariedade e a precarização do trabalho ampliam-se de forma exacerbada, tendo em vista não apenas o aprofundamento da concentração e centralização do capital, mas a aguda crise das instâncias defensivas do trabalho, que, no período da ascensão histórica do capital, colocavam barreiras à voracidade do capital (como é o caso da crise do Estado-nação, do partido político do proletariado e dos sindicatos) [...] Aumenta, deste modo, a insegurança no mundo do trabalho em suas múltiplas dimensões: insegurança de emprego, de seguridade e previdência social e de representação política e sindical. Ocorre uma fragmentação da classe trabalhadora, ou melhor, uma fragmentação de seus estatutos salariais. Por conta do desemprego aberto com incrustações estruturais, a nova condição de precariedade explicita-se mesmo entre categorias de trabalhadores assalariados que possuem certo grau de organização de classe (o que antes, obnubilava a percepção de sua descartabilidade na ordem do capital) (ALVES, 2007, p. 125 e 126).

Dessa forma, a retirada do Estado por meio da entrega de parte da execução de suas políticas públicas às Organizações da Sociedade Civil e a consequente flexibilização do trabalhador que antes era vinculado ao setor público e agora fica subordinado às flexíveis condições de trabalho das supracitadas Entidades é o âmbito ao qual a análise deste escrito se voltará. Considera-se aqui a crítica de Montañó (2003), para quem a transferência da ação social para o "terceiro setor" nada mais é que uma estratégia neoliberal, onde as “parcerias” entre Estado e Ong’s/OSC teriam a função de “*encobrir e a de gerar a aceitação* da população a um processo que, como vimos, tem clara participação na estratégia atual de reestruturação do capital” (MONTAÑO, 2003, p. 224).

Essa crítica pode ser referendada no crescimento das Organizações da Sociedade Civil (OSC's), que compõem o Terceiro Setor. Apurou-se que a distribuição das OSC's no território nacional em 2016 era de 40% no sudeste, 25% no nordeste, 19% no sul, 8% no centro oeste e 8% no norte. Quanto à empregabilidade nas OSC's, segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS - em 2015, havia quase 3 milhões de pessoas com vínculos de emprego, o que equivaleu em dezembro de 2015, a 3% da população ocupada do país e a 9% do total de pessoas empregadas no setor privado com carteira assinada (IPEA, 2018). Destaca-se ainda que as OSC's de saúde e educação são as que mais empregam: “Embora correspondam a menos de 10% do universo de OSCs na Rais (3% e 7%, respectivamente), respondiam por 40% do total de pessoas ocupadas, em 2015 (IPEA, 2018, p. 22).

Assim, as questões em torno das relações sociais do trabalho, e das formas de regulação do emprego em meio a todo esse processo, tornam-se preocupantes (DOWBOR, 2002). Isso porque até certo ponto da história, terceirizar era só para as áreas-meio com a justificativa de entregar um melhor resultado nas áreas-fim, entretanto, o que se assiste é uma ampliação da retirada do Estado na execução das políticas públicas. Destaca-se por fim, que neste contexto está inserido o trabalhador contemporâneo, cerceado pela substituição do trabalho contratado e regulamentado pelas modalidades atípicas de trabalho, como o cooperativismo e o trabalho voluntário, além da constante criação de formas de flexibilização do trabalho, do salário e de horário.

1.3 Reestruturação produtiva e seus impactos no trabalho contemporâneo

Foi com os estudos de Taylor que a gerência científica marcou território e que, posteriormente, conquistou adeptos para além das indústrias automobilísticas, posicionando a *organização racional do trabalho* como central ao Sistema de Produção Capitalista (ANDRADE, 2007). Em 1914, com o taylorismo e o desenvolvimento de novas práticas, ganha destaque o *fordismo*. O fordismo traz a linha de montagem, que aliada à divisão racional do trabalho, reformula a dinâmica laboral, e, acentua a perda de controle, pelo trabalhador, sobre o processo produtivo, todavia, segundo Harvey (1993),

o controle da força de trabalho envolve, ao mesmo tempo, repressão e cooperação, e que não fica restrita pelos portões das fábricas, tendo capilaridade pela sociedade em geral.

Para Harvey (1993, p. 121), "O que havia de especial em Ford (e que, e última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa" (HARVEY, 1993, p. 121). Assim, com o sistema de produção associado ao keynesianismo e a vigência do "compromisso fordista", o capitalismo se dedicou a um surto de expansões internacionais (HARVEY, 1993). Deste modo, não ficou restrito às fábricas, por meio dos compromissos com as forças sociais, o modelo configurou uma compostura de vida nos países capitalistas desenvolvidos no pós-guerra (Ibidem):

Retrospectivamente, e considerando-o do ponto de vista do proletariado, esse compromisso pode ser comparado a uma *espécie de imensa barganha*, pela qual o proletariado renunciou à "aventura histórica" em troca da garantia de sua "seguridade social". É, ao mesmo tempo, aceitar as novas formas capitalistas de dominação que vão se desenvolver pós-guerra, ou seja, o conjunto das transformações das condições de trabalho e, em sentido mais amplo, de existência que o desenvolvimento do capitalismo vai impor ao proletariado nesse período. Em contrapartida a essas renúncias, o proletariado obtinha a garantia da seguridade social. Quer dizer, não só sua assistência social, mas no sentido mais amplo, a satisfação de seus interesses de classe mais imediatos e, portanto, um crescimento de seu "nível de vida"; uma redução de seu tempo de trabalho; a satisfação de um certo número de suas necessidades fundamentais: (habitação, saúde, educação, formação profissional, cultura, lazer, etc.) (BIHR, 1998, p. 37 e 38).

Bihl (1998, p. 35) arremata os fatos expostos, por meio da crítica ao comprometimento do fordismo com o *economicismo* em detrimento às análises "das transformações sociais, institucionais e ideológicas do capitalismo pós-guerra e sobretudo por um relativo desconhecimento do processo da luta de classes". Deste modo, a "rigidez" fordista, vem a ser superada, paliativamente e não totalmente, por uma "flexibilização" da produção, e conseqüentemente da organização do trabalho (LIMA, 2010). Os holofotes voltam-se ao Sistema de Produção Toyotista²⁰, que revaloriza o conhecimento do trabalhador e participação nos processos em troca de sua adaptação e responsabilização quantos aos diversos intercâmbios produtivos e mudanças do mercado (Ibidem). Segundo Araújo e Morais (2017), o toyotismo pertence à mesma lógica do fordismo, no que tange a racionalização das formas de trabalho, entretanto, emerge com intenções de controle do

²⁰ "A nova organização do trabalho foi implantada progressivamente nas duas décadas de 1950 a 1970, na Toyota" (GOUNET, 1999, p. 25).

elemento subjetivo da produção capitalista a favor de uma nova subsunção do trabalho ao capital.

Essa flexibilização entra em cena com o Sistema de Produção Toyotista, que revaloriza o conhecimento do trabalhador e sua participação nos processos em troca de sua adaptação e responsabilização quantos aos diversos intercâmbios produtivos e mudanças do mercado (LIMA, 2010). Segundo Araújo e Morais (2017), o toyotismo pertence à mesma lógica do fordismo, no que tange a racionalização das formas de trabalho, entretanto, emerge com intenções de controle do *elemento subjetivo da produção* capitalista a favor de uma nova subsunção do trabalho ao capital. Tendo o *Just-in-time* e *Kanban* como símbolos gerenciais emblemáticos e sendo inicialmente aplicado na fábrica da *Toyota Motor Company*, a flexibilização dos *layouts* das fábricas e do trabalho entram em evidência (GHINATO, 1995).

No *just-in-time*, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de produção no momento e na quantidade necessária, já a automação é a automação com um toque humano, isto é, máquinas que podem evitar o problema autonomamente (OHNO, 1997). Assim, entendidos, de modo breve, os conceitos que moldam o toyotismo em sua função organizacional, faz-se necessário olhar para seus impactos *lato sensu*. Isso porque, principalmente a automação traz novas possibilidades para a gestão organizacional, já que não é necessário a presença de um operário enquanto a máquina estiver funcionando normalmente (OHNO, 1997).

Por conseguinte, esta flexibilização resulta em um trabalhador atendendo diversas máquinas e em uma redução dos postos de trabalho necessários:

O operário se complexizou em operário supervisor da máquina, o que reduziu significativamente o poder operário por um lado, ao mesmo tempo em que o capital passou a depender cada vez mais da dimensão subjetiva do trabalhador. A empresa japonesa Toyota sistematizou o conjunto administrativo-operacional-produtivo deste momento da relação capital-trabalho, sobretudo porque a ideologia gerencial que deu o suporte “teórico” para a universalização das práticas já estava pronta (BATISTA, 2006, p. 8).

Assim, as características dos sistemas de gerenciamento capitalistas iniciam sua ampliação para além dos primas econômicos e produtivos, engendrando-se nos planos ideológicos e culturais (BATISTA, 2006):

Incorporando os conhecimentos da administração científica às correntes comportamentais da psicologia, apropriaram-se da subjetividade da força de trabalho como forma de internalizar na “alma” do trabalhador a suposta

relação de cooperação e interesses comuns entre “patrão e empregado” (BATISTA, 2006, p. 9).

Ou seja, realiza-se uma extração do conhecimento do trabalhador em vista de sua funcionalidade para o capital visando o aumento da produtividade (LIMA, 2010). Como uma conclusão sobre os pontos expostos, Boltanski e Chiapelli (2009) refletem que tal fenômeno possibilitou a transferência para os trabalhadores, agora com vínculos mais instáveis e flexíveis, da responsabilidade sobre as incertezas do mercado. Gounet (1997) complementa, pontuando que a transferência de responsabilidades – da gerência científica aos trabalhadores - interioriza nos indivíduos e em suas ações o *management by stress*.

À vista disso, um olhar crítico sobre a flexibilização do trabalho e de sua precarização é essencial para uma compreensão sobre o trabalho e do trabalhador dentro do contexto das transformações no sistema capitalista de produção e suas diversas faces.

1.3.1 Flexibilização e precarização do trabalho: uma via de mão única

O trabalho no contexto neoliberal é, segundo Antunes (2018), precarizado e atacado pelas diversas formas de flexibilização que contribuem para o desmonte das proteções sociais dos trabalhadores:

Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. Pode ser percebida ainda no dia a dia da atividade laboral, diante da forte sensação de que o tempo foi comprimido, e também na clara intensificação da jornada de trabalho, na qual todos se desdobram para executar sozinhos o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores. (ANTUNES, 2018 p. 159).

Assim, temos que os processos de flexibilização e precarização do trabalho são interligados, sendo possível, a partir do entendimento da do contexto da flexibilização, a compreensão da precarização, além da diferenciação desta quanto à precariedade do trabalho (MOITA et. al., 2009):

Com relação à utilização da força de trabalho, a flexibilização altera os termos contratuais, introduzindo novas formas de utilização do tempo, ou seja, tempo parcial, determinado por tarefas, por empreita, por projetos e formas correlatas,

com remuneração progressivamente desvinculada de obrigações outras que não as do pagamento do trabalho realizado (LIMA, 2010, p. 170).

Já a *precarização do trabalho* diz respeito à conformação aderida pelo trabalho após as transformações da reestruturação produtiva do capital e a *precariedade laboral* é formada por questões inerentes às condições de trabalho específicas a cada realidade organizacional (MOITA et. al., 2009). Druck (2011) destaca que a precarização toma forma por meio das condições de insegurança e instabilidade, na constante necessidade de adaptação do trabalhador e ainda na fragmentação dos coletivos de trabalhadores e no esvaimento do conteúdo social do trabalho.

Em vista do exposto, dentre as estratégias de flexibilização do trabalho vigentes, a terceirização deve ser destacada, pois esta é “considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva” (DRUCK e BORGES, 2002, p. 112). Isso graças à materialidade que aplicou ao conceito de flexibilização do trabalho, sendo o carro-chefe dos contratos flexíveis (DRUCK e BORGES, 2002). Dentre os meios de diminuição das organizações, a terceirização da mão-de-obra é uma das técnicas mais bem sucedidas - do ponto de vista empresarial -, pois ao mesmo tempo que “enxuga” as empresas, cria novas vagas de emprego. Contudo, essas vagas possuem, geralmente, um viés precarizado com relação aos empregos não terceirizados:

A precarização é um processo social de conteúdo histórico-político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado. É difícil falarmos de precarização de trabalhadores proletários que sempre viveram à margem da seguridade social e da legislação previdenciário-trabalhista. A precarização possui um significado concreto: ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas (ALVES, 2007, p. 115).

Verifica-se que o grande problema do emprego terceirizado é a precarização implantada nele, que vai além do campo teórico gerencial e afeta os trabalhadores vinculados à esse sistema. A saber, tais vínculos carregam considerável grau de fragilidade das condições de trabalho e salário (COSTA, 2017), como se pode apurar com base em estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

[...] o tempo de emprego em setores tipicamente terceirizados corresponde à metade dos setores tipicamente contratantes. A remuneração é em média 27% inferior e a taxa de rotatividade anual chega a 45%, enquanto nos contratantes é de 22%" (Manzano, Santos e Teixeira, 2013 apud Costa, 2017). Outro dado

alarmante do fenômeno são os elevados casos de empresas terceiras que desaparecem sem cumprir suas obrigações trabalhistas (COSTA, 2017, p. 126).

Além destes, Costa (2017) preparou uma síntese que permite entender os impactos do processo de terceirização na precarização do trabalho:

Quadro ii – Impactos da terceirização na precarização do trabalho

Precarização dos regimes de emprego
Com anuência da forma legal ou pela informalização da economia: redução dos encargos trabalhistas, dos salários, contratos de trabalho instáveis (temporário, de estágio, autônomo, cooperado, informal).
Precarização das condições de trabalho e salário
Terceirizados com salários menores, inexistência de benefícios (alimentação e transporte), dificuldade para a organização sindical, falta de treinamento e condições de salubridade e segurança frágeis.
Precarização da saúde
Aspecto agravado devido as demais formas de precarização, da insegurança vivida em relação ao emprego, dentre as quais: intensificação dos ritmos de trabalho, extensão das jornadas, baixos investimentos na qualificação do trabalhador, nos ambientes de trabalho e nas políticas de segurança.
Precarização da ação coletiva
O senso coletivo é debilitado com a fragmentação entre os trabalhadores – diretos e indiretos: Torna os sindicatos praticamente inoperantes para os terceirizados, a elevada rotatividade dificulta a criação de identidades e a capacidade organizativa dos trabalhadores.

Fonte: Costa (2017, p. 126 e 127).

Outro destaque que reflete o binômio terceirização/precarização é dado por Franco et al., (2010), que explanam sobre o processo de despertencimento/desfiliação social produzido no seio da flexibilização. Segundo as autoras, esse processo fragiliza o pertencimento social, tendendo assim a apagar os referenciais de limites biopsicossociais no imaginário social, como por exemplo, a noção de jornada de trabalho normal e de hora extra:

O reconhecimento dos limites biopsicossociais dos seres humanos no trabalho (expressos nas leis trabalhistas, por exemplo) é fruto de um longo processo, nada linear. Apesar dos avanços em relação aos primórdios das sociedades urbano-industriais neste âmbito, chama a atenção um contínuo processo histórico de inversão das relações da humanidade na/com a natureza no seio destas sociedades que afeta tal reconhecimento [...] A flexibilização do trabalho acelera os tempos sociais, radicalizando este processo de inversão. Tanto o despertencimento social, quanto o desenraizamento em relação à natureza revelam o atributo inerente do capitalismo de ser um padrão civilizatório incapaz de incorporar os limites humanos e da natureza. É um tipo de sociedade que alimenta forças destrutivas da vida e não o contrário, na medida em que sua perspectiva é a dominação, o controle e a apropriação. Tocamos aqui nas raízes e nos fundamentos de uma sociedade patogênica cujos tempos sociais são incompatíveis com os tempos da natureza, ou seja, com os ciclos de autorregulação dos ecossistemas e os biorritmos humanos (tempos de autorregulação biopsíquica) (FRANCO et al., 2010, p. 243 e 244).

Todavia, não é somente a terceirização que contribui para trabalho precarizado, pois havendo certo nível de proteção e reconhecimento social na atividade laboral, a precarização pode estar presente. O fato é que, terceirizados ou não, os trabalhadores

precarizados encontram-se limitados em suas perspectivas de elaborar um projeto de vida profissional, não sentindo prazer nem com o que fazem nem com as relações que estabelecem, vivendo uma alienação no trabalho (VARGAS, 2016).

Vargas (2016) ressalta ainda que outro aspecto fundamental da precariedade do trabalho é o enfraquecimento da ação coletiva e das formas de resistência dos trabalhadores. Em alguns casos estes nem existem:

Na medida em que a solidariedade de classe torna-se obstaculizada, os trabalhadores fragilizam-se como atores sociais, submetendo-se facilmente ao arbitrário patronal. Trata-se, este, de um processo de sujeição dos trabalhadores em relações de dominação cada vez mais assimétricas e desiguais. Nestes termos, a precariedade do trabalho manifesta-se diretamente como intensificação das relações de dominação, como sujeição dos trabalhadores que perdem cada vez mais o controle de seu trabalho e de suas condições de trabalho (VARGAS, 2016, p. 324).

Frente a este cenário, Antunes (2018) acredita que os sindicatos ainda são imprescindíveis, ao menos enquanto houver a sociedade do capital explorando e precarizando o trabalhador. O autor reconhece a necessidade das entidades representativas adotarem novas estratégias e romperem com a barreira que separa trabalhadores “estáveis” dos demais. Haja vista que o trabalho precarizado, independente do campo que ocorra, envolve risco e vulnerabilidade, seja no local de trabalho com os meios de trabalho, ou nas experiências vivenciadas no trabalho que afetam a consciência do trabalhador (PADILHA, 2009; VARGAS, 2016). Podendo levar a uma degradação *objetiva e subjetiva* do trabalho (PADILHA, 2009). Em sua face objetiva, a precarização do trabalho pode ser observada pelos seguintes pontos (PADILHA, 2009):

- falta de regulamentação
- perdas de direitos
- contrato trabalhista instáveis
- aumento da jornada de trabalho
- acúmulo de funções

Em Padilha (2009), essas condições podem aparecer em conjunto e trazerem risco e instabilidade à saúde do trabalhador. Adiciona-se à lista o progressivo desmonte da legislação protetiva dos trabalhadores e a fragilidade dos sindicatos (ALVES, 2002). Deste modo, a crise estrutural do capital e seus processos de regeneração inflamaram a incompatibilidade entre o desenvolvimento das pessoas e os interesses do capital (ALVES, 2002). Seligmann-Silva (2002) teoriza:

Existe uma **crise social**, na qual a disseminação do medo e da insegurança aumentou a desconfiança e fragilizou todos os tipos de laços da sociabilidade – fora e dentro dos ambientes de trabalho. Essa crise social tem uma de suas marcas na instabilidade que atravessa o mercado de trabalho e nas inserções laborais precárias. (...) a precarização social é a fragilização dos laços sociais – que atinge os vínculos humanos e dilacera o tecido social. Está se processando no mundo contemporâneo, em inúmeras instituições e de modo muito marcante nas *situações de trabalho* (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 88 e 89).

Seligmann-Silva (2002) também coloca a precarização do trabalho na conta das transformações da organização do trabalho e pontua o que seriam os principais aspectos à serem analisados na identificação do fenômeno:

- estruturação hierárquica e o modo pelo qual o controle é exercido
- os tempos de trabalho (estrutura temporal do trabalho)
- a divisão das atividades, fluxos e qualidade da comunicação
- os conteúdos das atividades
- relações interpessoais e grupais

A autora também destaca as políticas de Gestão de Pessoas, que convergem fortemente à vínculos empregatícios desregulamentados, estímulo à competição entre os trabalhadores e o destaque apenas aos aspectos positivos da flexibilidade (SELIGMANN-SILVA, 2002). Seligmann-Silva (2002, p. 96), assim como Antunes (2002), cita o refinamento da gerência científica como base de seu êxito no controle do trabalho e dos trabalhadores: “Os modos de controle é que se tornaram mais refinados, unindo aplicações da eletrônica a técnicas administrativas que procuram harmonizar avaliação e incentivos – como prêmios por produção, por exemplo”:

Na precarização conjugada – do trabalho e da saúde – merecem atenção a posição e as estratégias adotadas pelas empresas ao incorporarem o paradigma da flexibilidade nos contratos de trabalho, na organização dos tempos (jornadas; turnos; ritmos, pausas; intervalos interjornadas; folgas; férias etc.); conteúdos das atividades (polivalência); exigências de produtividade, bem como nas práticas de treinamento, controle e avaliação. (...) Verificamos que as visões e a linguagem (retórica) referentes à flexibilização podem diferir bastante: o que é considerado como flexibilização modernizadora nos meios gerenciais é vivenciada por assalariados como superexploração, incerteza quanto ao futuro e mesmo como ameaça de exclusão (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 98).

O efeito desta realidade é refletido por Párraga (2002):

O trabalhador precário, como teve-se a oportunidade de verificar, não está ciente de sua própria condição. Talvez porque não exista essa categoria de trabalhadores (precária), mas que isso esteja localizado transversalmente nas relações de trabalho. Ou talvez porque ele não tenha experimentado nenhuma

outra existência de trabalho além da precariedade (PÁRRAGA, 2002, p. 203, **tradução nossa**²¹).

Druck (2011) demonstra uma tentativa de categorizar a precarização laboral de modo que se possa analisar esse complexo fenômeno. A autora agrupa a precarização do trabalho em seis modalidades destacadas:

Quadro iii – Categorias de precarização do trabalho

<p style="text-align: center;">Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais</p> <p>Mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precários, sem proteção social, cenário de alta precarização, em termos das formas de ocupação e de direitos sociais e trabalhistas.</p>
<p style="text-align: center;">Intensificação do trabalho e terceirização</p> <p>Padrões de gestão e organização do trabalho que impõe metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, colaborador polivalente, discriminação criada pela terceirização.</p>
<p style="text-align: center;">Insegurança e saúde no trabalho</p> <p>Desrespeito ao necessário treinamento, falta de informações sobre riscos, falta de medidas preventivas coletivas, aumento nos registros de acidentes de trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">Perda das identidades individual e coletiva</p> <p>Isolamento, perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, perda da solidariedade de classe.</p>
<p style="text-align: center;">Fragilização da organização dos trabalhadores</p> <p>Dificuldades da organização sindical e das formas de representação dos trabalhadores, aumento da concorrência interna entre os trabalhadores, heterogeneidade e divisão, pulverização dos sindicatos.</p>
<p style="text-align: center;">A condenação e o descarte do Direito do Trabalho</p> <p>Leis trabalhistas e sociais sendo “revogados” e “anulados”, alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constantes reformas trabalhistas e reforma da previdência.</p>

Fonte: Druck (2011).

Além da precarização objetiva, a subjetiva também deve ser pontuada, pois trata do sentimento que abarca inclusive os trabalhadores “estáveis”, que convivem com a constante ameaça da flexibilização de seus posto de trabalho (LINHART, 2014). Ademais, um olhar sobre a precarização subjetiva permite, em certo grau, a interpretação da singularidade de cada indivíduo e suas experiências de trabalho (NARDI, 2006):

O campo de "subjetividade e trabalho" se constrói, portanto, a partir da ruptura das dicotomias indivíduo-coletivo e objetivo-subjetivo, interior-exterior, buscando ampliar a análise para a compreensão dos processos de produção de subjetividade ou simplesmente, modos de subjetivação. Assim, pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho implica compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho formam os modos de agir, pensar e sentir, amarrados e dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos (NARDI, 2006, p. 22).

²¹ “El trabajador precario, como hemos podido verificar, no es consciente de su propia condición. Quizás porque esta categoría de trabajadores no existe (precaricamente), sino porque está ubicada transversalmente en las relaciones laborales. O tal vez porque no ha experimentado otra existencia de trabajo que la precariedade” (PÁRRAGA, 2002, p. 203).

Linhart (2014) explica o conceito de precarização 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 habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e precisar esforçar-se permanentemente para adaptar-se, cumprir os objetivos fixados, não arriscar-se física ou moralmente (no caso de interações com usuários ou clientes). É o sentimento de não ter a quem recorrer em caso de problemas graves no trabalho, nem aos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis) nem aos coletivos de trabalho, que se esgarçam com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e a concorrência entre eles. É o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda da autoestima, que está ligada ao sentimento de não dominar totalmente o trabalho, de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto. E isso porque a gestão moderna impõe que todos os assalariados administrem, em nome da autonomia e da responsabilização, as inúmeras disfunções de organização falha do trabalho (isto é, que não lhes proporcionam os recursos necessários para fazer frente às exigências do trabalho), ao mesmo tempo que intensificam de forma espetacular os ritmos de trabalho. O resultado é, frequentemente, o medo, a ansiedade, a sensação de insegurança (comodamente chamada de estresse) (LINHART, 2014, p. 45 e 46).

Apesar dos aspectos afetados pela precarização subjetiva, sua importância apresenta-se, comumente, como ilegítima perante a perversidade de uma precariedade objetiva, que tem o poder de comprometer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias (LINHART, 2014). Essa "ilegitimidade" dos danos subjetivos da alienação e estranhamento do trabalho acaba engrossando a liga para a construção de uma alienação mais interiorizada, pois normaliza a submissão dos trabalhadores aos ideais da empresa que estejam vinculados (ALVES, 2002; ANTUNES, 2002). Com isto, o complexo enlace entre flexibilização do trabalho, por meio da terceirização, e a precarização, tanto objetiva como subjetiva, são a maior expressão dos danos da reestruturação produtiva do capital.

A citada reestruturação não restringiu-se ao mercado privado, sendo cooptada aos serviços públicos sob o véu da *nova gestão pública*, justificada pela necessidade de uma administração pública moderna e eficiente por meio da descentralização do Estado e da atuação do mercado (PÉRICO e REBELATTO, 2005):

Razões como o enfrentamento da crise fiscal, déficits de performance e responsabilidade, necessidade de ajuste do papel do Estado diante dos novos desafios impostos pela globalização, bem como a rigidez e ineficiência da máquina burocrática, tornaram necessária a implantação de um novo modelo de administração pública, que envolva quesitos como responsabilidade e regulação, assim como descentralização e eficiência num mesmo sistema. No Brasil, e na maior parte dos países, a nova gestão pública foi sendo implementada, mesmo que em ritmos diferentes, por meio de algumas reformas no aparato estatal. A reforma administrativa foi um dos principais eixos de uma reforma ainda maior, a do Estado (PÉRICO e REBELATTO, 2005, p. 1034).

Isso porque as reformas administrativas buscam eficiência e elevação da performance a partir da introdução de mecanismos de mercado na gestão pública como a orientação por resultados, a descentralização gerencial, responsabilização e flexibilização de procedimentos (REZENDE, 2008). Grande parte dos estudos abordam a reestruturação produtiva a partir do ponto de vista privado (JINKINGS, 2006; JINKINGS e AMORIM, 2006; LIMA, 2006; MARCELINO, 2006; PRAUN, 2006); contudo, o olhar sobre a reestruturação do Estado brasileiro faz-se necessário pois constitui “um dos principais espaços de precarização do emprego e da flexibilização das relações de trabalho” (BORGES, 2004, p. 255).

1.3.2 Faces da terceirização pública: as parcerias público-privada

Diante da reestruturação produtiva do setor privado, e com a implementação do projeto neoliberal brasileiro primando por um menos Estado robusto, os serviços públicos também são subordinados à égide gerencial (BORGES, 2004). Assim, houve uma reforma no papel do Estado brasileiro, embalada pelas privatizações, com importantes perdas de postos de trabalho público, ainda que considerada a aglutinação de parte dos trabalhadores pelo o setor privado (POCHMANN, 2001). Além disto, mecanismos como as parcerias público-privada (PPP) ganham espaço na execução de serviços de caráter público e das políticas públicas sociais como medidas para a construção de uma estrutura estatal enxuta, e, teoricamente, mais dinâmica (BORGES, 2004).

A parceria público-privada é a concessão da execução de serviços públicos, que pode ocorrer na modalidade patrocinada ou administrativa (CRUZ e SARMENTO, 2020). Isto é, o setor privado assume a execução de funções públicas, mediante pagamento monetário, se for na modalidade patrocinada o Estado paga pelo serviço, podendo ou não envolver ainda taxa aos usuários, já na modalidade administrativa o custeio pelos serviços fica totalmente à cargo dos usuários (Ibidem). Destaca-se ainda que tais parcerias permitem uma flexibilização legal das formas contratuais de trabalho e da prestação dos serviços públicos (CINTRA, 2014).

Comumente as parcerias com o privado são justificadas pela necessidade de implementar empreendimentos onde o Estado não teria condições de arcar com os investimentos técnicos e financeiros necessários (CRUZ e SARMENTO, 2020). Por consequência, serviços e obras que demandem uma infraestrutura robusta são usualmente executados a partir das concessões, sendo os casos das rodovias, ferrovias, portos e aeroportos, por exemplo (Ibidem). Deste modo, o Estado passa a parceiro ou “comprador”, no todo ou em parte, do serviço disponibilizado por organizações de caráter privado (BRITO e SILVEIRA, 2005):

Nesse contexto, as parcerias não devem ser confundidas com as privatizações. Embora resultantes de um mesmo processo de reforma e modernização do Estado, as privatizações implicam a alienação de ativos públicos ao setor privado, enquanto nas PPP ocorre o inverso: ao término do contrato, a infraestrutura implementada é transferida ao setor público. Ainda que a lei brasileira enquadre as PPP como uma forma de concessão, elas se diferenciam das tradicionais no que se refere às fontes de remuneração do parceiro privado. Nas concessões tradicionais, a cobrança de tarifas é suficiente para remunerar o investimento. Já nas PPP, abre-se espaço para uma complementação de receitas por parte do setor público, de modo a tornar o empreendimento viável. Nos casos em que não há cobrança de tarifa do beneficiário – ou quando a administração é a usuária, direta ou indireta, cabe ao poder público efetuar o pagamento integral pelo provimento do serviço (BRITO e SILVEIRA, 2005, p. 09).

Além das entidades serem caracterizadas juridicamente como entidades privadas sua organização também está entregue ao molde privado, haja vista que para serem parceiras as OSC competem com as demais - por meio do chamamento público²² - isto é, a lógica da concorrência se faz presente. Além da seleção inicial, é exigido que as entidades garantam transparência, *accountability* e uma governança estruturada para orquestrar as relações que a organização estabelece com seus colaboradores, parceiros, doadores e com o Poder Público. Entretanto, em sua raiz, essas organizações não buscam lucros convencionais, e segundo (ALVES Jr. et al., 2009), reduzir a gestão destas à simples aplicação de técnicas gerenciais do setor estatal ou do privado macularia a missão e objetivos daquelas.

Tenório (1999), apesar de admitir o processo de profissionalização das entidades sociais, frisa que o objetivo seria a melhora na efetividade das ações sociais, que são a razão da existência dessas organizações. Fischer (2004) também argumenta que as ferramentas de gestão são aplicadas ao Terceiro Setor apenas para ajudar no alcance da

²² O chamamento público é o procedimento que visa a escolha de uma OSC para firmar parceria com a administração pública, onde as entidades concorrem entre si para que a mais adequada aos princípios legais estabelecidos seja a vencedora (BRASIL, 2014/Lei n. 13.019/2014).

missão das entidades, mas reconhece que acabam por serem capilarizadas nos diversos processos, dentre os quais os de recursos humanos, os de caráter financeiros, administrativo e materiais. Consoante ao exposto, Tenório (1998) deixa claro que a gestão estratégica empresarial é diferente da gestão social feita pelas entidades:

A gestão social contrapõe-se à gestão estratégica na medida em que tenta substituir a gestão tecnoburocrática, monológica, por um gerenciamento mais participativo, dialógico, no qual o processo decisório é exercido por meio de diferentes sujeitos sociais (TENÓRIO, 1998, p. 16).

Faz-se oportuno o esclarecimento sobre a organização do trabalho no crescente Terceiro Setor e suas entidades, e ao tratar a temática, Ribeiro et al. (2016) destaca que o gerenciamento de pessoas figura entre os principais desafios das organizações do terceiro setor. Parte do desafio está ligado ao fato de as organizações trabalharem com uma diversidade de vínculos trabalhistas, como celetistas, voluntários e estagiários e além disso, a maioria das instituições não possuem um plano de cargos e carreiras estruturado (RIBEIRO et al., 2016). Já Garay (2011), constatou que há resistência dos colaboradores à adoção de uma conduta gerencial, com metas e foco na eficiência, acentuado pela necessidade das entidades em manterem um bom relacionamento com seus colaboradores afim de preservar o compromisso deste com a missão da instituição.

Garay (2011) pontua ainda que a organização do trabalho e de gestão de pessoas nas entidades é uma questão em erupção, isso porque a dimensão que o terceiro setor vem assumindo, o torna um campo de disputa no mercado de trabalho. Aguerre (2019) descreve as dimensões do Terceiro Setor a partir do da última edição do “Perfil das Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos em 2016” elaborado pelo IBGE:

Segundo o IBGE, em 2016 havia 237 mil fundações privadas e associações sem fins lucrativos (Fasfil) no Brasil, representando 4,3% das empresas do Cadastro Central de Empresas (Cempre) 2016. Examinando o perfil dessas instituições, checkou-se que 64,5% não possuíam nenhum empregado assalariado; nas demais, em 2016, estavam empregadas 2,3 milhões de pessoas, com remuneração média de R\$ 2.653,33 mensais. As mulheres eram a maioria dos empregados (66%), cuja remuneração média (R\$ 2.395,52) equivalia a 76% da dos homens (R\$ 3.151,83). As entidades concentram-se principalmente nas regiões Sudeste (48,3%) e Sul (22,2%), seguidas pelo Nordeste (18,8%), Centro-Oeste (6,8%) e Norte (3,9%). De todas as Fasfil, 83,1 mil entidades estavam no grupo Religião (35,1%); 32,3 mil em Cultura e recreação (13,6%); 30,3 mil em Desenvolvimento e defesa de direitos (12,8%); 29 mil em Associações patronais e profissionais (12,2%); 24,1 mil em Assistência social (10,2%); 15,9 mil em Outras instituições privadas sem fins lucrativos (6,7%); 15,9 mil em Educação e pesquisa (6,7%), 4,7 mil em Saúde (2%); 1,7 mil em Meio ambiente e proteção animal (0,7%) e 163 em Habitação (0,1%) (AGUERRE, 2019, p. 61).

Em crítica a esse crescimento, Antunes (2011, p. 08) entende que a expansão do terceiro setor como uma forma dissimulada de trabalho que acaba por permitir “a proliferação, nesse cenário aberto pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, de distintas formas de precarização do trabalho, frequentemente sob o manto da ‘flexibilização’, seja salarial, de horário, funcional ou organizativa”. Silva (2010) demonstra a ampliação a partir de pesquisa desenvolvida pelo IBGE:

Na pesquisa As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil (Fasfil), desenvolvida pelo IBGE (2008), constata-se que no início da década de 80 havia cerca de 44 mil organizações atuando no Brasil. Em 2005, já eram 338 mil organizações, o que caracterizou um crescimento de 623% em pouco mais de duas décadas. O estágio atual em que o terceiro setor se encontra no Brasil — e no mundo — passou por séculos de transformações, onde distintas instâncias socioeconômicas, valorativas e simbólicas foram se sucedendo e amalgamando. (SILVA, 2010, p. 1303).

Com base nesta realidade, faz-se necessário um olhar crítico para o trabalho no terceiro setor e nas organizações da sociedade civil, que têm funcionado como um anexo do Estado na implementação dos direitos dos cidadãos, assumindo inclusive - de modo crescente - os postos de trabalho público.

1.3.2.1 Parceria público-privada, terceiro setor e a questão do trabalho

Para entender como tem se desenvolvido os estudos acerca da configuração do trabalho no âmbito do terceiro setor, especialmente nas parcerias público-privada, realizou-se uma revisão sistemática, a partir de buscas feitas na base de dados *SciELO*²³. A *SciELO - Scientific Electronic Library Online* -, é uma biblioteca eletrônica que seleciona revistas científicas brasileiras a partir de uma metodologia comum para a preparação, armazenamento, disseminação e avaliação da literatura científica em formato

²³ “A biblioteca é parte integrante de um projeto desenvolvido pela FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, em parceria com a BIREME - Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde. Desde 2002, o projeto também é apoiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do CNPq” (SCIELO, 2020).

eletrônico. Assim, definida a base de dados a ser investigada, passou-se para a seleção dos termos à serem procurados, buscou-se “parceria público-privada” e “terceiro setor” como as palavras-chaves, ambas com aspas (“”) e buscadas separadamente no período de 21/03/2020 a 04/04/2020.

O cenário obtido está descrito na tabela ii, em que “resultado” refere-se ao total de artigos científicos encontrados a partir do termo buscado, onde foi feita uma análise do resumo e da introdução destes, “pré-selecionados” são os que após análise foram considerados alinhados com a temática foco da revisão e estudados na íntegra para verificação do alinhamento direto com a questão do trabalho e do trabalhador no terceiro setor e nas entidades parceiras, e “selecionados” são artigos que após passarem pela pré-seleção puderam ser enquadrados como diretamente alinhados com o mote estudado nesta revisão:

Tabela iii - Resultados da seleção dos artigos para revisão

Palavra-Chave	Resultados	Pré-selecionados	Selecionados
“parceria público-privada”	14	3	0
“terceiro setor”	30	4	2

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Quanto ao termo “parceria público-privada”, os artigos encontrados voltam-se a mostrar como as parcerias podem ser funcionais a ampliação de acesso à direitos, como no caso das moradias populares (PEREIRA e PALLADINI, 2018); avaliar os custos envolvidos no mesmo tratamento quando efetivado no SUS e quando em uma entidade parceira (KALIKS, 2013); questões ligadas a governança da entidade parceira e seus interessados, governo, sociedade civil e setor privado, em um regime de parceria (PINHEIRO et al., 2018) e inclusive análises sobre os contratos firmados entre Estado e entidade (AVRICHIR, 2018).

Assim, dentre os 14 resultados encontrados, somente 3 foram pré-selecionados, e estes analisam o processo político estrutural que as parcerias envolvem (FUENTES, 2017; PEREIRA et al., 2008; ROBERTSON, 2012), apenas citando de modo breve a flexibilização do trabalho (ROBERTSON, 2012). Pode-se afirmar então, que nos moldes pesquisados, identifica-se uma lacuna na existência de estudos que analisem os caminhos do trabalho em meio ao dispositivo de terceirização do trabalho público nomeado de “parceria público-privada”.

No que se refere a pesquisa do termo “terceiro setor” foram identificados artigos relacionados à gestão das organizações integrantes do terceiro setor (RAMOS e KLANN,

2019), incluindo estudos sobre especificidades de empreendimentos sociais, a gestão destes baseada em valor e análise do ciclo de vida dos projetos sociais (VASCONCELOS e LEZANA, 2012; TYSZLER, 2007; ASSAF NETO et al., 2006). Os artigos voltam-se também para a avaliação de efetividade de projetos específicos (SILVA e AGUIAR, 2011; ASSUMPÇÃO e CAMPOS, 2011) e os impactos destes (CABRAL e MUZY, 2014). Em geral tratam o terceiro setor como a oportunidade do Estado ser cooptado a uma gestão eficiente e de qualidade superior, tendo na aliança com as entidades do terceiro setor um caminho para a melhoria dos serviços públicos.

Após serem pré-selecionados, dois artigos foram considerados diretamente alinhados com o objetivo da revisão, sendo estes voltados para análise do trabalho do psicólogo no terceiro setor. Cordeiro e Sato (2017) analisaram o trabalho dos profissionais de psicologia atuantes no SUAS frente o processo de terceirização da área e, a partir de entrevistas com os psicólogos, apuraram que estes identificam que a terceirização da área favorece o estabelecimento de vínculos empregatícios frágeis, baixos salários, falta de capacitação e alta rotatividade de profissionais.

Além disso, os entrevistados tem a percepção da lógica capitalista estar incutida no modo de organização do trabalho nas ONG's, expressada por meio da exigência de que os profissionais adotem para si o discurso da instituição e sejam seus divulgadores (CORDEIRO e SATO, 2017). Paiva e Yamamoto (2010), por sua vez, estudaram a prática do psicólogo no terceiro setor da assistência social e identificaram que além destes profissionais terem que implementar estratégias diferenciais para enfrentarem as questões sociais contam com déficit em suas formações na geração de competências suficientes para atuarem no terceiro setor.

Deste modo, pode-se afirmar a existência de uma lacuna nas pesquisas voltadas às condições do trabalhador do terceiro setor e das entidades parceiras, isso porque a maior parte das observações identificados abordam questões sobre como implementar práticas empresarias nestas instituições, sem considerar os impactos destas à organização do trabalho. A lacuna identificada deve ser considerada, pois em nenhuma circunstância deve-se negar o impacto social dessas organizações:

Levamos em consideração as funções que as cooperativas de trabalho podem adquirir nesse contexto de aumento de desemprego e deterioração da vida social urbana, pois, mesmo sendo apoiadas por políticas de geração de trabalho e renda, ou constituídas no bojo de lutas sociais, as cooperativas podem tanto significar a reedição de uma nova modalidade de exploração do trabalho como

se constituir em um dos elementos que buscam reproduzir a vida social fora dos marcos do capitalismo (PAGOTTO, 2019, p. 664).

Isso porque novas condições de trabalho atrelam-se, geralmente, à perda de direitos e garantias sociais e, com o crescimento do trabalho autônomo e das cooperativas como meios utilizadas na terceirização “as relações antagônicas entre capital e trabalho são metamorfoseadas em relações de cooperação, colaboração, mistificação da noção de coletividade” (PAGOTTO, 2019, p. 671). Nesse sentido, justifica-se uma análise das condições do trabalhadores que estão no cerne deste processo resíduo do neoliberalismo.

CAPÍTULO II

O TRABALHO SOCIOASSISTENCIAL FRENTE AO TRATO DA QUESTÃO SOCIAL NO NEOLIBERALISMO

Com um arcabouço legal consistente, que inclui a Lei Orgânica da Assistência Social e Normas Operacionais Básicas estabelecidas através do Conselho Nacional de Assistência Social, além de estar organizada em conselhos nacionais, estaduais e municipais, o trabalho no âmbito da assistência social fez um caminho inverso ao da maioria das áreas públicas. Deste modo, o objetivo deste capítulo é entender como se dá a organização do trabalho no âmbito da política pública da assistência social, considerando suas legislações e normativas vigentes bem como compreender a realidade empírica dos trabalhadores socioassistenciais por meio da análise de pesquisadores que abordaram as diversas realidades que o "chão-de-fábrica" da política pública da assistência social apresenta.

De encontro ao exame destas realidades, será feita a exposição do estudo empírico realizado especificamente para atender os objetivos desta dissertação, que foi aplicado nos servidores da administração pública municipal e dos terceirizados por meio das parcerias público-privada que executam o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos oferecido pelos Centros de Referência da Assistência Social e pelas entidades parceiras do município de Dourados-MS. Além dos aspectos empíricos, o capítulo volta-se ao entendimento do funcionamento do Sistema Único de Assistência Social por meio da análise de suas normas operacionais e da organização de seus serviços.

2.1 Concepções teóricas sobre o trabalho na política da assistência social

De modo a entender como se dá a organização do trabalho no âmbito da política pública da assistência social, considerando suas legislações e normativas vigentes, bem como a realidade enfrentada pelos seus trabalhadores, foram analisados estudos publicados sobre o tema e foi implementado um questionário semi-estruturado junto aos

trabalhadores da administração pública municipal e dos terceirizados por meio das parcerias público-privada que executam o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos oferecido pelos Centros de Referência da Assistência Social e pelas entidades parceiras do município de Dourados-MS.

Para tanto, faz-se necessário compreender parte da história da assistência social na busca de superar o estigma do assistencialismo e se estabelecer como política pública reconhecida constitucionalmente. Essa situação ocorre pela cultura estabelecida ao longo dos anos, que entrega a responsabilidade social à caridade dos mais abastados e das igrejas. Contudo, graças à constituição federal de 1988, a responsabilização estatal pela proteção social ganha força. Assim, a perspectiva do direito social do cidadão abre lastro para que a pobreza seja reconhecida como resultado das formas de organização econômica, política, social e cultural (VERONEZE, 2017).

Assim, com o seu posicionamento dentro da seguridade social dos cidadãos, a política da Assistência Social começou sua ampliação rumo a um acesso universal dos direitos. E graças a isso, ao invés de perder postos com a Reforma Administrativa do Estado Brasileiro, os ampliou. Entretanto, as condições dadas aos trabalhadores do SUAS e a qualidade dos postos de trabalho criados carecem atenção (GARCIA, 2009; EPIFANIO, 2017; VERONEZE, 2017).

Além de ampliar a rede de atendimentos, a política socioassistencial abre caminho para o reconhecimento das vulnerabilidades sociais como resultantes da questão social no capitalismo (GARCIA, 2009). Serpa et al. (2015) diferencia as ações sociais da caridade e filantropia da política pública:

Na primeira, a assistência é exercida como caridade, dependente de iniciativas particulares, consistindo, portanto, em ações pontuais, fundadas no espírito cristão de amor ao próximo e na benemerência dos indivíduos. A ajuda é direcionada aos pobres, famintos, idosos, doentes, pessoas com deficiência, incapazes para o labor, enfim, a todos aqueles que suscitem misericórdia [...] Na segunda, a assistência é uma política de Estado. Como a caridade não é uma política de assistência, os socorros prestados aos necessitados não são orientados pela concepção da pobreza como um problema de desigualdade social, mas como desgraça pessoal, acontecimento natural (SERPA et al., 2015, p. 431).

A assistência social é abordada na constituição de 1988 nos artigos 203 e 204, contudo, a matéria social somente foi regulamentada com a promulgação da lei 8.742 em 07 de dezembro de 1993 (EPIFANIO, 2017). Tratava-se da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que dava fulcro para a estruturação da Assistência Social como política

pública de direito dos cidadãos (Ibidem). Além desta, a Resolução 145/2004 do Conselho Nacional de Assistência Social que trata da implantação da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), elaborada a partir de debates em fóruns e conferências realizados em todos os estados brasileiros (BEHRING e BOSCHETTI, 2011). A PNAS possibilitou a construção do regime de gestão nomeado de Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (Ibidem).

O SUAS foi regulamentado pela Norma Operacional Básica (NOB) em 2005, e constitui-se como modelo de gestão descentralizado e participativo, que visa regular e organizar nacionalmente as ações Socioassistenciais (BOSCARI, 2015). Os eixos estruturantes da NOB/SUAS são a matriz familiar, a descentralização político-administrativa, a territorialização, a busca de novas bases para a relação entre Estado e Sociedade Civil, o controle social, a política de recursos humanos, acesso à informação bem como monitoramento e avaliação (Ibidem). Assim, o SUAS tem como unidade de ação a família em sua localidade, e não um arranjo dos serviços a partir de elementos populacionais (criança, idoso, deficientes) (COUTO, 2010)

O Sistema Único de Assistência Social tem sua organização dividida entre a proteção social básica e a especial (de média e alta complexidade), e apresenta como categorias centrais a matricialidade sócio familiar e a territorialidade, denotando um campo de trabalho eivado de contradições (BOSCARI, 2015). Segundo (COUTO, 2010), a divisão em proteções sociais, a indicação da família como protagonista do trabalho e a importância do território para se pensar o trabalho socioassistencial apontam para movimentos de rompimento com a forma tradicional de constituir-se o trabalho assistencial. Assim, os indivíduos ingressam na política da assistência social através do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS).

O CRAS é a unidade de serviço assistencial que funciona como porta de entrada²⁴, localizado nas áreas de maior vulnerabilidade social e visa, através do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), ofertar o trabalho social com as famílias do

²⁴ “Além de outros possíveis encaminhamentos, as famílias e os indivíduos com o perfil de renda serão orientados a se inscreverem no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico). Somente a partir da inscrição no CadÚnico é que o usuário passa a ter o acesso a uma série de benefícios, programas e projetos, como o Programa Bolsa Família, no qual, para ser beneficiária, além do registro no CadÚnico, a família deve ter uma renda no limite da extrema pobreza” (MDS, 2015)

território, buscando assim o desenvolvimento da autonomia dos sujeitos e a função protetiva das famílias assistidas. Assim, a partir do momento que as famílias e os indivíduos encontram-se em situações de risco, sua unidade assistencial passa a ser o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) (MDS, 2015).

O CREAS é a unidade onde são atendidas as pessoas que estão em situação de risco social²⁵ ou tiveram seus direitos violados, as ações ocorrem por meio do Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI), que pode incluir a Abordagem Social e Serviço para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas famílias e o serviço de Medidas Socioeducativas em Meio Aberto. Já a Proteção Social Especial de Alta Complexidade é responsável por serviços que garantam a segurança de acolhida a indivíduos e/ou famílias afastados temporariamente do núcleo familiar e/ ou comunitários de origem. Os trabalhadores que mantêm tais estruturas funcionando são organizados, além de outros, pela Norma Operacional Básica de Recursos do Sistema único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS) (Ibidem).

Segundo a NOB-RH/SUAS, os programas do SUAS devem ser formados por profissionais com diferentes conhecimentos que formem as equipes de referência. As equipes de referência são os grupos de profissionais atuantes no SUAS que estão organizados de modo a adequarem os serviços, objetivos e recursos dos programas que atuam à realidade do território que estão inseridos. As categorias profissionais que obrigatoriamente compõem as equipes de referência são, na proteção social básica, o assistente social e o psicólogo; na proteção social especial de média complexidade, o assistente social, o psicólogo e o advogado; e na proteção social especial de alta complexidade, o assistente social e o psicólogo²⁶ (FERREIRA, 2011).

As equipes de referência, à depender da especificidade dos serviços Socioassistenciais, poderão ser formadas pelos seguintes profissionais: antropólogo, economista doméstico, pedagogo, sociólogo, terapeuta ocupacional e músico terapeuta.

²⁵ “Famílias e indivíduos em situação de risco pessoal e social, com violação de direitos, como: violência física, psicológica e negligência; violência sexual; afastamento do convívio familiar devido à aplicação de medida de proteção; situação de rua; abandono; trabalho infantil; discriminação por orientação sexual e/ou raça/etnia; descumprimento de condicionalidades do Programa Bolsa Família em decorrência de violação de direitos; cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade por adolescentes, entre outras” (MDS, 2015).

²⁶ Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social nº 17 de 20/06/2011 “Ratifica as equipes de referência, no que tange as categorias de nível superior”.

A resolução trata ainda das categorias profissionais que poderão compor a gestão do SUAS: assistente social, psicólogo, advogado, administrador, antropólogo, contador, economista, economista doméstico, pedagogo, sociólogo e terapeuta ocupacional. Além das categorias profissionais, estão definidas pela NOB/RH/SUAS e suas alterações, a quantidade de profissionais e a capacidade de atendimento destes, variando conforme o quantitativo de usuários atendidos.

Todavia, mesmo com a NOB/RH sendo um instrumento chave para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, pois regulamenta e aponta as diretrizes a serem respeitadas quanto às equipes de referência, bem como diretrizes para a implantação do plano de carreira no âmbito do SUAS, sua materialização ocorre de modo vagaroso. Pode-se citar o fato de muitos gestores municipais cumprirem o mínimo apenas para receber os repasses federais para a política da assistência social e com isto não se empenharem em oferecer condições adequadas – físicas e materiais – para a prestação dos serviços socioassistenciais (PAZ, 2015).

Deste modo, a realidade do trabalho na política pública da assistência social encontra um cenário que denota níveis de precariedade, dentre os quais, uma estrutura física de trabalho insuficiente, planos de carreira mal definidos, desvios de função e até falta de clareza sobre as atribuições a serem executadas. Consoante ao exposto, é oportuno uma análise de estudos que se preocuparam com a questão da realidade trabalhador do SUAS para que assim seja possível contrapor teoria e prática de modo mais abrangente.

2.1.1 Contextualização do trabalho na política da assistência social

Apesar de contar com uma organização do trabalho estruturada e avalizada por diversas normativas e legislações, a realidade dos trabalhos no “chão de fábrica” da política da assistência social se mostra carente de estruturação e proteção à saúde do trabalhador. Muitos dos estudos realizados sobre a realidade do trabalho na assistência social (SENRA E GUZZO, 2012; RIBEIRO e GUZZO, 2014; CARVALHO et al., 2015; HORA, 2015; PAZ, 2015; SILVA et al., 2015; BRISOLA, 2016; TISKI E MELO, 2017;

CORDEIRO, 2018), apontam o caráter precários de diversas funções. Deste modo, explanar-se-á estudos que abordam os espaços de trabalho dos profissionais socioassistencias, com destaque aos *assistentes sociais, psicólogos, orientadores sociais e pedagogos*.

A política de assistência social é um importante espaço de atuação do profissional *assistente social*, que está presente desde o planejamento, implementação, avaliação, gestão, à execução dos serviços ofertados pelo SUAS. Essa onipresença agrava a questão do exercício deste, que encontra-se em posição vulnerável no mercado trabalho, pois na condição de trabalhador assalariado precisa alinhar o compromisso ético-político da profissão às condições objetivas de trabalho da instituição empregadora. Cita-se ainda a existência de condicionantes objetivas e subjetivas ao trabalho dos assistentes sociais, que vão desde o direcionamento de suas ações aos objetivos do trabalho que estão sujeitos (PAZ, 2015).

Outrossim, novas formas de trabalho invadem o contexto dos profissionais assistentes sociais, trazendo consigo a precariedade de contratos temporários, contratos por projetos, terceirizações e baixos salários (Ibidem):

[...] vários fatores contribuem para a precarização das condições de trabalho, como baixos salários, falta de condições materiais e instalações físicas adequadas para a prestação de serviços aos usuários, alta rotatividade dos profissionais, recursos humanos insuficientes e pouco qualificados, ausência da realização de capacitação continuada, insegurança no ambiente de atuação, exigência de produtividade, além do processo de informatização do trabalho, que apesar de tornar as tarefas menos árduas, intensificam o seu desenvolvimento e aumenta a produtividade, tornando-as cada vez mais mecânicas e burocráticas, através de um intenso processo de preenchimento de formulários (PAZ, 2015, p. 8).

Pontua-se que o trabalho do assistente social está cada vez mais subordinado aos princípios da eficiência e de resultados aferidos através de metas que estabelecem o número de famílias a serem atendidas, e exigem da padronização dos serviços através da utilização de uma gama de formulários eletrônicos (PAZ, 2015). Hora (2015), ao analisar as condições de trabalho na política da Assistência Social no município de Rio Bonito (RJ) identificou que o processo de trabalho da política de Assistência Social necessita avançar enquanto um lugar de reconhecimento do protagonismo e de acesso a direitos:

Desde a implantação dos Cras e Creas, percebem-se alguns desafios e dificuldades que ainda precisam ser superados. Estes referem-se à estrutura física dos equipamentos e condições de trabalho, que são precárias e com alta rotatividade dos trabalhadores, à substituição de quadro técnico permanente e qualificado por contratos de trabalhos por tempo determinado, à fragilização

da rede, à ausência de recursos e à baixa prioridade por parte da gestão pública municipal com a prestação dos serviços (HORA, 2015, p. 159).

A autora destaca em seu estudo que as estruturas oferecidas aos Cras e Creas acabam sendo as de caráter improvisado e inadequados para a execução da política, o que reforça o costume de “uma política ‘pobre’, ofertada a uma população ‘pobre’ e por meio de unidades ‘pobres’” (HORA, 2015, p. 159). Esse caráter improvisado se estende ao quadro de recursos humanos, que segue de modo parcial a NOB/RH/SUAS/2006 com predominância de contratos temporários e por comissão (Ibidem). Por fim, Brisola (2016) apurou, por meio da análise de dados coletados na Rede SUAS, no que tange a Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte de São Paulo, que embora haja uma ampliação dos postos de trabalho no âmbito do SUAS, os aspectos de um trabalho precarizado permanecem, além dos vínculos de trabalho, pelas condições precárias em que se encontram os serviços públicos.

Quanto aos *psicólogos*, Cordeiro (2018) preparou uma revisão de literatura a respeito do papel da psicologia na política da Assistência Social, e constatou a predominância da falta clareza acerca do papel da Psicologia no SUAS (CORDEIRO, 2018 apud Costa, & Cardoso, 2010; Koelzer, Backes, & Zanela, 2014; Macedo, Pessoa, & Alberto, 2015a; Piveta, & Mansano, 2015):

Alguns atribuem essa falta de clareza à falta de informação - tanto por parte das(os) usuárias(os) quanto das(os) próprias(os) psicólogas(os) e demais categorias profissionais. Além disso, sustentam que essa falta de informação contribui para que a Psicologia permaneça sendo vista apenas como uma profissão liberal, responsável pelo diagnóstico e acompanhamento psicoterápico das(os) usuárias(os) (Costa, & Cardoso, 2010; Koelzer et al., 2014). Já no artigo de Andrade e Romagnoli (2010), tal falta de clareza é considerada uma decorrência do fato de a Psicologia ocupar um lugar na política que está em constante transformação. Desse modo, só seria possível defini-lo "como espaço de encontros e de acontecimentos singulares" (p. 616) (CORDEIRO, 2018, p. 04)

A autora argumenta que essa falta de clareza possa ocorrer pela proposta interdisciplinar que orienta o trabalho no SUAS:

Afinal, nela, a questão central não é quem faz o quê, mas o que deve ser feito. Além disso, ela pressupõe uma permeabilidade das fronteiras disciplinares: a(o) psicóloga(o) precisa, por exemplo, aprender com a(o) assistente social a importância de perguntar em uma primeira entrevista se a família está cadastrada no Cadastro Único (CadÚnico) ou se possui algum benefício eventual, e a(o) assistente social precisa considerar a história da família e saber lidar com emoções. Intervir na fome ou no sofrimento não são funções privativas de nenhuma categoria profissional. Se assumimos essa postura, faz mais sentido falarmos não em papel, mas em contribuições da Psicologia para a política de Assistência Social. (CORDEIRO, 2018, p. 04).

Ribeiro e Guzzo (2014) analisaram a atuação do psicólogo no SUAS e identificaram contradições entre o que é proposto na legislação e referências técnicas com o que é vivenciado por estes profissionais, além disso foram encontrados problemas de falta de espaços para reflexão da prática e condições e vínculos de trabalho precarizado. As autoras apuraram que a prática do psicólogo no SUAS concentra-se em sete ações principais, sendo elas o Atendimentos Individuais, Intervenções grupais, Ações psicossociais, Trabalho Interdisciplinar, Articulações coletivas e participação política, Registros de informações e Inserção na comunidade. Sobre a precarização das condições de trabalho as autoras destacam:

A Precarização das condições de trabalho é um problema recorrente em todo o material analisado, que está relacionado a vínculos de trabalho precarizados e/ou falta de infraestrutura dos serviços. As queixas dos profissionais estão, principalmente, relacionadas a: falta de concursos públicos; contratações temporárias e terceirização; baixos salários; falta de isonomia profissional; número insuficiente de funcionários; rotatividade de profissionais nos serviços; acúmulo e desvio de funções; falta de materiais para realização das atividades; e falta de transporte para realização de visitas domiciliares entre outros problemas também identificados em outras pesquisas sobre o tema (RIBEIRO e GUZZO, 2014, p. 91).

Senra e Guzzo (2012) tratam da questão da atuação dos profissionais da psicologia nos CRAS, onde identificam que apesar de uma ampliação significativa dos psicólogos inseridos no campo da Assistência Social, seja no poder público ou nas ONGs/OSC, há a necessidade de mudanças na prática e formação destes, para que assim possam resultar em efetiva mudança social. Além disso, os profissionais relataram que os principais desafios são as questões de trabalho em equipe, a escassez de recursos, uma carga horária de trabalho extensa e a rotatividade, tanto de crianças institucionalizadas quanto de profissionais (SILVA et al., 2015).

As tensões e conflitos diários presentes no exercício cotidiano do trabalho neste campo, tornam o profissional da psicologia ou um mero repetidor de práticas que não resultam na efetiva mudança ou em alguém que, por buscar saídas na psicologia conservadora e hegemônica, acaba desistindo de fazer avançar a profissão como ferramenta de mudança social (SENRA e GUZZO, 2012, p. 298).

Alinhado às questões de formação dos psicólogos, Silva et al. (2015) apurou em sua pesquisa que os profissionais de psicologia atuantes na política da assistência social, especificamente nos serviços de acolhimento, necessitam por meios próprios buscar uma complementação da conhecimento que recebem na faculdade e, devido à dinamicidade do ambiente, a atualização necessita ocorrer de modo constante. Outro ponto identificado no estudo é a distância entre a formação acadêmica, a realidade profissional e as

demandas da sociedade. A pesquisa concluiu que a atuação do psicólogo nos serviços de fortalecimento de vínculos familiares e comunitários com crianças em situação de acolhimento são limitadas (SILVA et al., 2015).

A caracterização das práticas do *Educador Social ou Orientador Social* mostra-se permeada de desconexões, começando pelo fato do profissional não ser descrito nas Normas Operacionais Básicas de Recursos Humanos (TISKI e MELO, 2017). Segundo as autoras, o profissional Orientador/Educador Social não é a demanda específica, o que os gestores acabam por solicitar é um “profissional técnico de nível médio”. Além da nomenclatura, as dicotomias da profissão à acompanham em vários âmbitos, incluído os requisitos de formação e as discrepâncias nas remunerações salariais.

Carvalho et al. (2015) verificou em seu estudo, por meio da análise de editais de seleções, que estes ao solicitarem a formação básica para o cargo de educador social, ora assumem como pré-requisito a formação em Magistério ou em curso superior na área da educação, ora exigem apenas que o candidato tenha o Ensino Médio. Tiski e Melo (2017) relatam sobre a falta de regulamentação da profissão de educador social e sobre como esta lacuna impacta o trabalho destes:

O Educador Social tem como objeto de trabalho o ser humano, e trabalha em defesa e garantias de Direitos Sociais e Fundamentais, a superação ou minimização das vulnerabilidades sociais, risco social, bem como no auxílio do processo de empoderamento do indivíduo, com ação emancipatória e de autonomia do sujeito. No entanto a falta de Regulamentação da Profissão no Brasil o deixa a mercê dos interesses do gestor público, que em algumas situações diferem das atribuições do fazer profissional do Educador Social, não abrangendo as complexidades e especificidades da profissão (TISKI e MELO, 2017, p. 12 e 13).

Deste modo, verifica-se que gestores e os próprios educadores sociais não têm uma definição sobre a profissão, o que reverbera em certa conformidade ao desvio de função (TISKI e MELO, 2017). Isso porque o Educador Social acaba sendo um “tarefeiro”, executando tarefas como a de assistente administrativo e recepcionista que não estão prevista em edital e em suas atribuições funcionais (Ibidem). Carvalho et al. (2015), identificou que toda essa indefinição que cerceia a profissão é estridente, isto porque sua pesquisa demonstrou que os educadores sociais chegaram ao cargo por meio da procura de empregos públicos, e por isso, a maioria não se identifica com o trabalho executado, contudo não o deixa por não possuir outra forma de renda (CARVALHO et al., 2015).

O *pedagogo* no âmbito da política da assistência social, especificamente nos CRAS, pode atuar em equipe operativa da proteção social básica e especial, nos serviços de assessoramento, defesa e garantia de direitos socioassistenciais, projetos, benefícios, programas ou mesmo realizando o papel de gestor (SANTOS, 2017):

O pedagogo no CRAS opera atendendo grupos de crianças, adolescentes, grupo de família e idosos em situações de vulnerabilidades sociais, isolamento, negligência, entre outras situações prioritárias proporcionando ajuda necessária à superação dessas dificuldades, através de dinâmicas de intervenção nos grupos visando à efetivação dos direitos sociais e o empoderamento dos vínculos afetivos dessas pessoas diante das perdas e suas fragilidades [...] Esses atendimentos visam à finalidade de estruturar e organizar melhor os SCFV (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos) tratando as necessidades dos direitos dos usuários e a inclusão do mesmo na sociedade. Uma das estratégias que o pedagogo pode tentar favorecer aos grupos público alvo são as interações sociais, os momentos lúdicos, a escuta de participação onde o usuário possa ser protagonista, momentos esses importantes para o aprendizado dos usuários, pois nesse momento há uma troca de conhecimentos, de histórias, de valores, de diálogos, de sentimentos de valorização e de pertença (SANTOS, 2017, p. 68).

Segundo Santos (2017), os profissionais pedagogos escutados em sua pesquisa afirmaram não terem tido nenhuma capacitação para assumirem suas funções dentro da meio socioassistencial e que não tinham nenhuma experiência na área, além disso, percebeu-se que os profissionais não se sentem bem aceitos em ambientes diversos do ambiente educacional formal. Espinóza e Costa (2016) encontraram ao analisar pedagogas atuantes em CRAS que a diversidade de faixa etárias encontradas nos grupos do SCFV configura como um dos grandes desafios destas, haja vista que os grupos variam entre crianças, adolescentes e idosos. Foi identificado ainda que para que o pedagogo consiga executar atingir seus objetivos dentro da política do SUAS ele necessita de apoio da equipe de profissionais do CRAS - orientador social, psicólogo, assistente social -, para que de fato os vínculos familiares sejam atingidos (ESPINÓZA e COSTA, 2016).

Tavares e Moura (2016) mostraram que os pedagogos entrevistados tiveram uma surpresa ao serem encaminhados para a Assistência Social, mas que a maioria, atualmente, não têm interesse de deixar seus postos para retornarem à Educação. Estes profissionais descrevem que suas atribuições vão desde o planejamento das ações do CRAS até as reuniões dos grupos do serviço de convivência. As autoras identificaram também que os pedagogos consideram que a sua profissão dentro do âmbito da assistência social é dependente do assistente social e do psicólogo, e estes do pedagogo, isto é, para os pedagogos ouvidos neste estudo a equipe multiprofissional é essencial (TAVARES e MOURA, 2016):

Como podemos observar nas falas, em consonância com as orientações técnicas para o CRAS do MDS, esses profissionais têm desenvolvido planejamento de ações em função dos atendidos ou assistidos. Juntamente com os outros técnicos, eles elaboram um plano de trabalho para cada família, planejam e também participam dos encontros com os grupos, assim como acompanham as visitas domiciliares quando necessário, principalmente nos casos em que são encontradas crianças que não frequentam a escola. Eles também realizam cadastro de famílias, planejam e promovem as reuniões com a equipe técnica e com os educadores sociais. Segundo os próprios pedagogos entrevistados, as principais atividades desenvolvidas por eles são planejamento e elaboração de projetos dentro da proposta do CRAS. Na visão do pedagogo, é o planejamento que diferencia a sua atuação dentro do CRAS. (TAVARES e MOURA, 2016, p. 360).

A pesquisa das autoras constatou ainda que a maior parte dos pedagogos entrevistados tinham experiência prévia como professores e destacam que a experiência prévia no magistério contribuiu positivamente na atuação na política socioassistencial (TAVARES e MOURA, 2016). Por conclusão, em vista da exposição feita, percebe-se a complexidade da efetivação do trabalho socioassistencial, incluídos seus aspectos multiprofissionais e da falta de reconhecimento de algumas categorias, como no caso dos orientadores sociais. Deste modo, a fim de compreender como está caracterizado o trabalho na política socioassistencial no município de Dourados a partir da análise dos trabalhadores executores do SCFV, tanto nas instituições integrantes da administração municipal direta, quanto naqueles que executam as mesmas funções nas entidades parceiras do município que executam os mesmos serviços de modo “terceirizado”, desenvolveu-se um estudo de caso com o intuito de clarificar o trato à questão proposta.

2.2 Concepções práticas do trabalho no contexto do SCFV em Dourados-MS

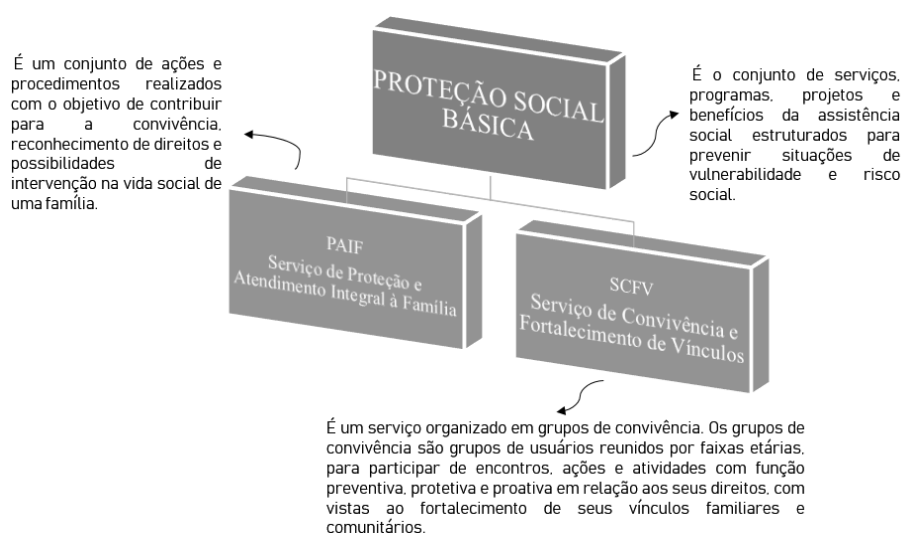
A fim de compreender como se configura os trabalhos nos CRAS e nas Entidades OSC's, optou-se por ouvir os trabalhadores que atuam nestas instituições executando o *Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)*, isto porque este serviço deve ser executados seguindo diretrizes estabelecidas pelo SUAS, incluídos equipe executora e temas a serem abordados nos dois tipos de instituições:

O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) realiza atendimentos em grupo. São atividades artísticas, culturais, de lazer e

esportivas, dentre outras, de acordo com a idade dos usuários. É uma forma de intervenção social planejada que cria situações desafiadoras, estimula e orienta os usuários na construção e reconstrução de suas histórias e vivências individuais, coletivas e familiares. Podem participar crianças, jovens e adultos; pessoas com deficiência; pessoas que sofreram violência, vítimas de trabalho infantil, jovens e crianças fora da escola, jovens que cumprem medidas socioeducativas, idosos sem amparo da família e da comunidade ou sem acesso a serviços sociais, além de outras pessoas inseridas no Cadastro Único. O serviço tem como objetivo fortalecer as relações familiares e comunitárias, além de promover a integração e a troca de experiências entre os participantes, valorizando o sentido de vida coletiva. O SCFV possui um caráter preventivo, pautado na defesa e afirmação de direitos e no desenvolvimento de capacidades dos usuários (MDS, 2018).

O SCFV como é um serviço da Proteção Social Básica do SUAS, é ofertado de forma complementar ao trabalho social com famílias que é realizado por meio do Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias (PAIF):

Imagem ii – Proteção social básica com relação ao PAIF e SCFV



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

O SCFV pode ser oferecido em unidades públicas ou entidades privadas sem fins lucrativos reconhecidas pelo Conselho de Assistência Social e a decisão do local que ofertará os Serviços fica à cargo do órgão gestor municipal, que tem a responsabilidade de supervisionar toda a rede de Serviços da Proteção Social Básica. A orientação técnica do SCFV exige que este seja prestado em entidades conveniadas: “os Serviços de Proteção Social Básica não estão fragmentados nem dispersos, mas territorializados, referenciados ao CRAS e articulados ao trabalho com famílias realizado pelo PAIF” (ORIENTAÇÕES TÉCNICAS PARA O SCFV, 2018, p. 31).

Assim, as entidades parceiras atuam de modo complementar aos SCFV ofertado pelos CRAS e são referenciados ao mesmo:

A função de referência se materializa quando a equipe processa, no âmbito do SUAS, as demandas oriundas das situações de vulnerabilidade e risco social detectadas no território, de forma a garantir ao usuário o acesso à renda, serviços, programas e projetos, conforme a complexidade da demanda. O acesso pode se dar pela inserção do usuário em serviço ofertado no CRAS ou na rede socioassistencial a ele referenciada, ou por meio do encaminhamento do usuário ao CREAS (municipal, do DF ou regional) ou para o responsável pela proteção social especial do município (onde não houver CREAS) (ORIENTAÇÕES TÉCNICAS, 2009, p. 10).

Os CRAS são porta de entrada dos serviços socioassistenciais, localizados prioritariamente em áreas de maior vulnerabilidade social e possuem o objetivo de fortalecer a convivência com a família e com a comunidade. Já as entidades parceiras da administração pública são aquelas sem fins lucrativos, que visam o atendimento às famílias, indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, que sejam integrantes da rede socioassistencial, sendo acompanhadas pelos órgãos gestores e fiscalizadas pelos conselhos municipais de assistência social. Os órgãos gestores são as secretarias municipais ou estaduais responsáveis pela política pública da assistência social e os conselhos municipais de assistência social são órgãos deliberativos formados por membros do governo e da sociedade civil vinculados aos órgãos gestores (CADERNO DE ORIENTAÇÕES, 2016).

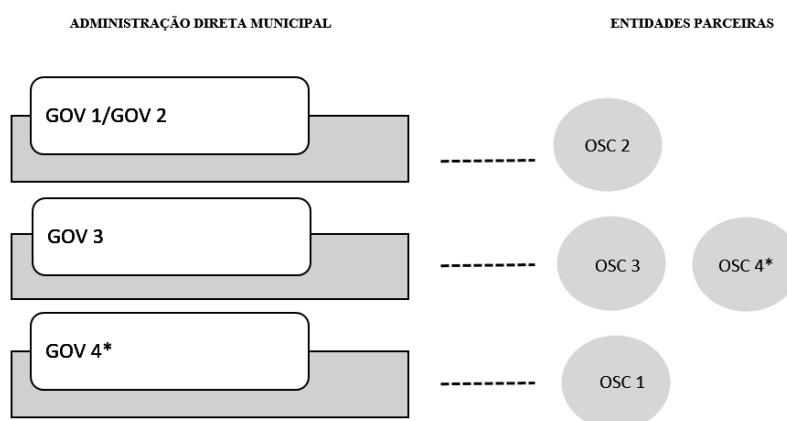
Assim, explanados os conceitos que tangenciam a execução do SCFV, passa-se a busca do entendimento sobre a prática deste. O SCFV organiza-se em grupos, considerando as especificidades do ciclo de vida do usuário, de modo a ampliar as trocas culturais e de vivências, com objetivo de desenvolver o sentimento de pertencimento e identidade. Assim, com o fortalecimento de seus vínculos familiares e comunitários a intenção é prevenir e proteger os usuários de riscos e violações de direitos. Isso porque o SCFV é pautado na defesa e afirmação dos direitos e no desenvolvimento e potencialidade dos usuários, com vista ao alcance de alternativas emancipatórias para o enfrentamento das vulnerabilidades sociais (ORIENTAÇÕES TÉCNICAS, 2009).

De acordo com a tipificação Nacional dos serviços socioassistenciais (MDS 2009; 2014) o SCFV pode ser ofertado para: criança de 0 a 06 anos, crianças e adolescentes de 06 a 15 anos, adolescentes de 15 a 17 anos, jovens de 18 a 29 anos, adultos de 30 a 59 anos e idosos a partir de 60 anos. O serviço deve ainda atender pessoas consideradas em situações prioritárias, sendo: pessoas em situação de isolamento, pessoas em situação de

acolhimento, crianças expostas ao trabalho infantil, pessoas em vivência de violência e/ou negligência, crianças fora da escola ou com defasagem escolar superior a 2 anos, indivíduos realizando medidas socioeducativas em meio aberto, egressos de medidas socioeducativas, indivíduos em situação de abuso e/ou exploração sexual, crianças e adolescentes em situação de rua, vulnerabilidade que diz respeito às pessoas com deficiência e jovens em cumprimento de medidas de proteção do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA.

Frente ao exposto, para a execução do estudo empírico, buscou-se a Secretaria Municipal de Assistência Social da Prefeitura de Dourados e, a partir de informações obtidas junto à Diretoria de Proteção Social Básica foi esclarecido que dentre os 8 Centros de referência da assistência social (CRAS), 4 possuem entidades que complementam seu SCFV:

Imagem iii – Relação entre as GOV's e as OSC's



Fonte: Elaborado pela autora (2020). *A GOV 4 e a OSC 4 não participaram da pesquisa.

As GOV's encontram-se localizadas nos extremos da cidade, em bairros que ensejam vulnerabilidade social para seus moradores e têm como seus vizinhos as OSC's. Destaca-se que uma das GOV's tem seus serviços complementados por duas entidades. Outro ponto a ser citado é que as entidades são da área de “defesa e desenvolvimento de direitos”, tendo as OSC's 1 e 2 iniciado seus trabalhos como ramificações de igrejas católicas. A OSC'3, por sua vez, tem como mantenedora uma grande empresa privada. Não foram identificados as GOV's e as OSC's em vista de preservar a identidade dos trabalhadores que participaram da pesquisa. Destaca-se ainda que a maioria dos

trabalhadores mostraram-se muito dispostos quando da execução das entrevistas, em muitos dos casos elaborando respostas bem explicativas e com uma postura receptiva.

No que tange a organização do trabalho na implementação do SCFV, a execução das atividades do serviço obedece às normativas do SUAS, que prevê Técnicos de Referências e Orientadores Sociais atuando no planejamento e execução das atividades. No caso dos CRAS da cidade de Dourados, foi apurado que é o padrão de 1 técnico de referência e 1 orientador social por CRAS, havendo a possibilidade, conforme a demanda, deste número ser alterado. Já as entidades não têm um padrão estabelecido, podendo ter de 1 ou 2 técnicos de referência e de 2 a 7 orientadores sociais e/ou oficinairos, isso porque além de complementarem o SCFV, estas tem atividades que antecedem a parceria com o município.

2.2.1 Resultados e Discussões

Dos 8 CRAS ativos no município de Dourados, 4 se enquadravam nos parâmetros da pesquisa, pois têm seus serviços complementados pelas entidades, contudo, um dos CRAS passou por um considerável período sem ofertar o SCFV por falta de profissionais, deste modo, quando procurada, a coordenação do local explicou os motivos pelos quais não haveria a possibilidade de ser efetivada a pesquisa naquele CRAS. Assim, as entrevistas foram realizadas em 3 CRAS, que serão aqui identificados “GOV’s”: **GOV 1**, **GOV 2** e **GOV 3**.

Quanto às entidades, das 4 que se enquadram no delineamento aqui estabelecido, uma se mostrou impossibilitada de participar da pesquisa por estar passando por instâncias advindas da Pandemia Covid – 19. Isto posto, a pesquisa foi aplicada em 3 entidades que se caracterizam como Organizações da Sociedade Civil, que aqui serão identificadas como “OSC’s”: **OSC 1**, **OSC 2** e **OSC 3**.

No total foram entrevistados 5 trabalhadores das GOV’s e 9 das OSC’s, como segue:

Quadro iv – Caracterizando os entrevistados das GOV's

ENTREVISTADO	IDADE	CARGO	FORMAÇÃO	TEMPO DE VÍNCULO NA INSTITUIÇÃO	VÍNCULO EMPREGATÍCIO	OUTRA JORNADA DE TRABALHO
Trabalhador 1 GOV 1	46 anos	Pedagogo	Graduação em pedagogia Graduação em serviço social Especialização em educação infantil – séries iniciais Especialização em gestão social Especialização em políticas públicas Especialização em psicopedagogia	10 anos	Estatutário	Não
Trabalhador 2 GOV 1	39 anos	Técnico administrativo desviado da função para exercer a função de orientador social	Graduação em direito Graduação em comunicação social Especialização em marketing Especialização em direito previdenciário e processo de trabalho	1 ano e 3 meses	Estatutário	Sim, possui uma loja de presentes e decoração e exerce advocacia.
Trabalhador 3 GOV 2	48 anos	Assistente Social	Graduação em Serviço Social Especialização em gestão social e família	3 anos	Estatutário	Não
Trabalhador 4 GOV 2	37 anos	Assistente de apoio educacional em desvio de função para exercer a função de orientador social	Ensino médio	12 anos como auxiliar de apoio educacional 2 como orientador social	Estatutário	Sim, corretor de imóveis com CRESS à 6 anos.
Trabalhador 5 GOV 3	39 anos	Pedagogo	Graduação em pedagogia Especialização em docência do ensino superior Especialização em psicopedagogia clínico institucional	1 ano e 3 meses	Estatutário	Não

Quadro v – Caracterizando os entrevistados das OSC's

ENTREVISTADO	IDADE	CARGO	FORMAÇÃO	TEMPO DE VÍNCULO NA INSTITUIÇÃO	VÍNCULO EMPREGATÍCIO	OUTRA JORNADA DE TRABALHO
Trabalhador A OSC 1	26 anos	Psicólogo	Graduação em psicologia Graduada em pedagogia Especialização em Transtorno do Espectro Autista Especialização em gestão da psicologia Curso profissionalizante em educação social	5 anos	Prestador de serviços	Sim, trabalha como <i>freelancer</i> , possui sociedade em uma loja de doces e antes do início da Pandemia Covid 19 atuava como supervisor de um curso de técnico em agropecuária do Governo do Estado.
Trabalhador B OSC 1	49 anos	Orientador Social	Graduação em serviço social Graduação em pedagogia Especialização em autismo (<i>cursando</i>)	5 anos	Prestador de serviços	Não
Trabalhador C OSC 1	34 anos	Oficineiro/ Orientador Social	Graduação em pedagogia Especialização em Transtorno do Espectro Autista	Menos de 1 ano	Prestador de serviços	Não
Trabalhador D OSC 1	47 anos	Assistente Social	Graduação em serviço social Graduação em pedagogia Especialização em Transtorno do Espectro Autista	10 anos	Prestador de serviços	Sim, no período vespertino trabalha em uma Associação, como assistente social e coordenador de projetos

Trabalhador E OSC 2	37 anos	Assistente Social/Coordenadora	Graduação em serviço social Graduação em comunicação social Capitação em atendimento sócio educativo e fortalecimento de vínculos	12 anos (entre educador social e assistente social)	Celetista	Sim, entrou recente para uma organização governamental do executivo municipal como cuidadora social. A oportunidade surgiu em vista de contratações emergenciais para atender a população em vulnerabilidade diante do COVID 19.
Trabalhador F	30 anos	Educador Social	Graduação em belas artes Curso profissionalizante em educação social	2 anos e meio.	Celetista à 1 ano e 3 meses	Sim, trabalha com arte, faz malabarismo, semáforo, rodas artísticas em praças e <i>bartender</i> .
Trabalhador G	40 anos	Educador Social	Ensino Médio	1 ano e 7 meses.	Celetista	Não
Trabalhador H	36 anos	Assistente Social	Graduação em serviço social	2 anos.	Celetista	Não, porém estava como tutor em uma universidade EAD e não teve o contrato renovado para novo ano letivo.

Quanto aos cargos, identifica-se que, apesar de todos os profissionais possuírem vínculos estatutários, os dois orientadores sociais encontram-se em desvio de função, sendo originalmente concursados para atuarem como técnicos administrativos. Já nas OSC's, duas das três mantêm vínculo por meio da CLT com seus trabalhadores, contudo, uma das OSC's, apesar de ter os mesmos trabalhadores há 10 e 5 anos, somente oferece o vínculo "prestador de serviço", isto é, recebem somente pelas horas trabalhadas. Destaca-se ainda o acúmulo de funções de um trabalhador que é técnico de referência do SCFV e coordenador da instituição e um trabalhador que à depender da ocasião atua como orientador social ou como oficineiro.

Como começaram a trabalhar nas instituições

Identificados e categorizados os entrevistados, passou-se à tentativa de entender o caminho destes até seus atuais postos de trabalho. No caso dos trabalhadores das GOV's o início da jornada na instituição pública se deu como resultado pela busca de um emprego público e pela intenção de sair da área que atuava, isto é, trocar de emprego público:

- GOV's

Eu estava fazendo concursos, na época eu não tinha a empresa ainda, na época eu estava só estudando para concurso. Ai eu estava prestando os concursos que tinham na região, porque eu não queria sair de Dourados né, então os que tinham em Dourados eu fazia (TRABALHADOR 2 – GOV 1).

Eu passei no concurso, em 2016, eu sou de Rondônia-MT, eu era da educação, como queria sair da educação eu comecei a prestar outros concursos. Ai em 2016 eu fiz o concurso e fui chamada em final de 2018 (TRABALHADOR 5 – GOV 3).

Já o início do caminho dos trabalhadores nas OSC's está atrelado a algum tipo de contato prévio com a entidade, sem um processo seletivo padrão. Segundos aqueles, uns já mantinham contato por meio de participação em cursos e eventos, outros iniciaram como voluntários ou ainda foram indicados por uma pessoa já inserida na organização. Apesar de todos os trabalhadores da OSC 3 terem relatado participação em processo seletivo formal, dos quatro entrevistados, somente um não mantinha contato prévio com a OSC 3:

- OSC's

Eu já conhecia aqui antes de vir trabalhar, porque a minha vizinha já trabalhava aqui e então eu vim aqui algumas vezes conhecer, em alguns eventos eu vim

ajudar né, tipo voluntária e toda vida eu tinha desejo de vir trabalhar aqui, quando eu fiz a minha pedagogia eu vim fazer o meu estágio aqui, aí fiquei conhecendo mais profundo, aí aumentou ainda mais o desejo de eu vir pra cá, trabalhar aqui, e foi assim. Entreguei currículo, aí fizeram a seleção (TRABALHADOR B - OSC 1).

Vim como voluntária, minha família era voluntária da entidade desde a fundação [...] e aí minha família sempre trabalhando como voluntária, fiz parte da diretoria da entidade por um tempo, e aí, depois de uma oportunidade, que um profissional passou num concurso, eles não tinham no momento alguém para assumir a sala de aula, e numa reunião de diretoria eu vim para participar como voluntária também. Eu tinha acabado de concluir a faculdade de comunicação, no momento eu não estava empregada e vim como voluntária. Por um tempo fiquei ali na sala de aula, depois fui contratada como professora, aí depois um profissional que era o coordenador passou num concurso, aí me convidaram pra fazer parte da..., pra ser a coordenadora da entidade, daí eu assumi e estou aqui. (TRABALHADOR E - OSC 2).

Eu já frequentava até quando era lá embaixo. Quando era o [...] ainda né. Aí eu já conhecia o trabalho. Sempre participava das festinhas que tinha, que eu tenho filhos né, e trazia pra participar e com isso surgiu a oportunidade do último processo seletivo... Aí tinha a vaga e eu me interessei. Fiz a prova, consegui passar e entrei. (TRABALHADOR G - OSC 3).

Percebe-se, a partir da fala dos trabalhadores das GOV's, que o emprego público figurava como um objetivo, independente do tipo de órgão ou política, apenas um entrevistado já tinha experiência na área da assistência social e estava aguardando o concurso para galgar ao cargo. Quanto aos trabalhadores das OSC's a oportunidade ocorreu em meio à vivência destes nas OSC's, dos entrevistados, apenas dois procuravam uma colocação no mercado de trabalho sem conhecer a entidade antes.

Tempo dedicado ao trabalho

Nesta categoria as questões abarcaram o tempo dedicado ao trabalho, para tanto, os trabalhadores foram indagados, primeiramente, sobre se consideravam a jornada de trabalho à qual estão submetidos como justa razoável, no caso das GOV's, todos afirmaram que tinham uma jornada adequada:

- GOV's

Considero justa e razoável (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

Dentre as cargas horárias de trabalho hoje no Brasil eu acho justo. Tá dentro do padrão né (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

Eu acho justa, porque se eu trabalhasse no comércio hoje eu não ganharia o que eu ganho na prefeitura (TRABALHADOR 4 - GOV 2).

Nas OSC's, o mesmo ocorreu, contudo, destaca-se três respostas divergentes. Um dos entrevistados afirmou com clareza a existência de injustiça em vista do trabalho desenvolvido e da responsabilidade, sem especificar sobre o tempo diário dedicado ao trabalho, e os outros dois focaram na questão das horas trabalhadas, onde citaram sobre o excesso e a supressão de horas. Em um dos casos a jornada é diminuída em função da falta de recursos financeiros da entidade, no outro, é destacado a constante excesso de carga de trabalho em função do compromisso que o trabalho social exige.

- OSC's

Não. Não é justo. É pouco. É porque a gente sabe ao trabalho que a gente desenvolve. A responsabilidade que a gente tem, e a gente é prestador de serviço, entende? São cinco anos, com pós graduação. Não é justo (TRABALHADOR A - OSC 1).

Eu, como profissional, dentro da minha categoria eu tenho que trabalhar as 30 horas, mas a entidade ela passa por dificuldades nessa questão de prover os profissionais, então a entidade, por si só, não tem condição de pagar mais por isso, então a gente faz só as 20 horas, por conta do dinheiro, do financiamento, mas precisaria de mais tempo né, ou outra profissional pra poder atender toda a demanda da entidade (TRABALHADOR D - OSC 1).

Bom, dentro da assistência, dentro da política do serviço social, hoje a gente vê que a gente trabalha muito mais do que as 30 horas que é estabelecido né, mas é uma linha que eu falo que a gente não tem como desligar. É diferente de alguns outros setores, de outros trabalhos, de outras profissões, você desliga a luz, fecha a porta, nada mais acontece. E dentro do serviço social, por trabalhar com vidas, por trabalhar com pessoas em vulnerabilidade, a gente meio que vive de plantão 24 horas né, não é uma obrigatoriedade imposta pela entidade, mas a gente vê nós como seres humanos. Eu sei que não é o certo mas a gente acaba trabalhando um pouco mais que a jornada estabelecida (TRABALHADOR E – OSC 2).

Posteriormente, foi questionado se estes já tiveram que exceder a da jornada de trabalho mesmo que não lhe fossem solicitado diretamente por seus superiores. Os trabalhadores das GOV's, ainda que, unanimemente terem considerado suas jornadas justas e razoáveis, com frequência têm que excedê-las:

- GOV's

Já... Muitas vezes (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

A gente já. Foi cobrado? Não, porque a coordenadora aqui é muito justa né. Não cobraram né, mas a gente sabe que precisa. Tem que fazer. Mas foi uma vez ou outra né. Não é sempre que acontece (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

Não. Mas as vezes com a rotina, as vezes a gente excede sim (TRABALHADOR 5 - GOV 3).

Nas OSC's, somente um trabalhador afirma diretamente ter que exceder a jornada, os demais, após serem provocados sobre a participação em ações das entidades para angariar fundos e correlatos, ocorridos fora dos dias de trabalho, afirmaram que participam, mas sem identificar tais participações como excedente de jornada:

- OSC's

Não. *Participa das ações?* Sim, aos sábados, domingo e quando há necessidade (TRABALHADOR A - OSC 1).

Não. Aqui a única coisa que ocorre é que as vezes a gente precisa vir no final de semana, por causa de alguma data comemorativa, mas nada assim que prejudique. Nada que atrapalhe em nada (TRABALHADOR C - OSC 1).

Às vezes a gente tem que vir no final de semana, que a gente faz assim, promoções, bazar da pechincha, porque a entidade por si, ela tem o recurso próprio dela, e ela recebe os recursos da secretaria de assistência né. E aí esses recursos são mínimos, e ainda teve um corte recente agora de 40%, então aí a entidade tem que fazer por onde pra poder se manter (TRABALHADOR D - OSC 1).

Com certeza! (TRABALHADOR E - OSC 2).

Acho que não. Eu acho que tá dentro do que é permitido e proposto também. *Você já teve que vir sábado algum dia?* Sim! Já tive porque como tem as ações e são em dias alternados então a gente tem que vir as vezes no sábado. Mas não é todo sábado também não (TRABALHADOR H - OSC 3).

Por fim, ao buscar-se entender o sentimento dos entrevistados à respeito da excedência de jornada de trabalho, foram obtidas as seguintes respostas:

- GOV's

A gente se desdobra mas acaba... então... A forma de trabalho...Justo e razoável, mas já aconteceu de sentir que precisava de mais tempo e levar atividades para casa né...mas hoje me polio muito com relação a isso né. Me sinto de certa forma desvalorizada... Porque a gente é tão cobrado enquanto servidor público né...até pela sociedade, e com direito né, mas ninguém vê essa parte né... Às vezes ter que desembolsar, levar serviço pra casa (TRABALHADOR 1- GOV 1).

Eu particularmente levo numa boa. É que a gente tem outros compromissos...as vezes atrapalha. Porque a gente tem uma vida também né (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

- OSC

Pra mim é tranquilo, porque, por eu conhecer o trabalho que é um trabalho bom, que ajuda a família, que ajuda a sociedade, então assim, eu me sinto é...não é solidária... É...contribuinte com a Ação (TRABALHADOR D - OSC 1).

Olha, no final do dia pode ser que a gente até se sinta cansada, mentalmente cansada né. O esgotamento psicológico é muito maior que o físico, mas quando a gente consegue dar os encaminhamentos para aquela família, para aquele usuário, a gente se sente satisfeito né. Então por mais que a gente esteja

cansado, quando a gente consegue concluir uma jornada de trabalho onde a gente conseguiu dar um encaminhamento efetivo é satisfatório (TRABALHADOR E - OSC 2).

Eu acredito que depende como você encara a importância do seu trabalho também né. Aqui a gente trabalha num centro de educação social onde as pessoas precisam todo o tempo. Então geralmente se tem que...a disponibilidade que todos vão ter pra entregar uma cesta básica num sábado, num domingo é esse, então acredito que a gente, trabalhador social tem que estar um pouco consciente que tem que exercer essa função né, já que ele escolheu trabalhar com os humanos né (TRABALHADOR F - OSC 3).

Pôde-se observar, a partir da análise das falas dos entrevistados, que em meio à quase unanimidade sobre estes terem uma jornada de trabalho “justa e razoável”, a excedência desta é rotina entre os trabalhadores de ambos os campos. Para entender esse resultado recorre-se à Párraga (2002), que constatou que o trabalhador precário não está ciente de sua própria condição, e que tal desconhecimento pode ocorrer pela precarização estar localizada transversalmente nas relações de trabalho ou ainda porque o trabalhador nunca tenha acessado outra forma de trabalho. Alinhada ao indício de precarização encontrado, Druck (2011) apurou que a intensificação da jornada de trabalho configura como componente de um trabalho precarizado. Seligmann-Silva (2002) também identifica o descompasso da organização dos tempos de trabalho como um indicador de precarização, onde essa “flexibilização modernizadora” de jornadas, turnos e folgas reverberam como superexploração, incerteza e ameaça de exclusão (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 98).

Deste modo, ambos os campos convergem no que se refere à observação de trabalho precarizado a partir da dimensão de análise “tempo dedicado ao trabalho”. No entanto, o relato do sentimento dos trabalhadores perante ao ato de exceder a jornada de trabalho mostrou-se como divergente. Os trabalhadores das GOV’s não encaram a situação como inerente ao trabalho social, pois identificam que são desvalorizados perante ao excesso de jornada e ainda que esta atrapalha nos compromissos que possuem fora do ambiente de trabalho. Nas OSC’s, o excesso de jornada é, na maioria dos casos, entendido como incutido no trabalho social, as ações laborais parecem se confundir com missões pessoais.

A partir disso, identifica-se a falta de reconhecimento dos limites biopsicossociais trazidos à discussão por Franco et al. (2010). Franco et al. (2010) explica que o processo de despertencimento/desfiliação social advém do binômio terceirização/precarização e tende a apagar as referências de limites biopsicossociais no imaginário social, rompendo

assim as divisões entre os tempos sociais do trabalho/vida. Isto é, têm-se um considerável agravamento da precarização nos trabalhos terceirizados.

Condições de trabalho

Aqui analisa-se como os trabalhadores avaliam seus ambientes de trabalho, nos aspectos físicos, estruturais e higiênicos. Foi ainda lhes perguntado diretamente se identificam algum aspecto insalubre nos seus respectivos ambientes. Constatou-se que os CRAS, de modo geral, passaram por algum período sem trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, obrigando assim os demais trabalhadores à assumirem essa função. A maior parte dos trabalhadores entendem a estrutura física como adequada e inclusive dentro das tipificações do SUAS, contudo relevante destaque é dado à falta de materiais de trabalho e higiene:

- GOV's

É bem precário. Bem precário. A gente que está acostumado a trabalhar no setor privado para depois vir pro público...a gente sente uma certa dificuldade né... É tudo meio arcaico aqui também né. A internet não funciona direito, você não tem computador, você não tem um material didático, você não tem material pra nada. Ai você quer desenvolver uma atividade não tem... então falta, falta estrutura. *Você identifica algum aspecto insalubre aqui?* Sim! Não tem fornecimento de copos...é um absurdo...essa parte de bebedouro, tinha que ter um bebedouro ali na frente, pra todo mundo, copo descartável... começa ali pelo atendimento pra dar uma água pro usuário, não tem. Ai esse matagal, porque isso daqui é um matagal. Pra gente conseguir fazer o pessoal podar essa grama esse mato aqui, nossa, é uma luta. Esse parquinho aqui tá abandonado também. Tem muita coisa que precisava de uma manutenção. Os brinquedos das crianças, salas a gente não tem... agora que veio uma pessoa pra limpeza, mas a gente não tinha...pessoal pra limpeza, a gente que limpava, teve uma época que a gente que estava limpando, fazendo serviços gerais né, então se torna um pouco insalubre sim (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

Há uma falta né, o CRAS em si, a estrutura do CRAS, ele está de acordo com a tipificação nacional, já observei, mas falta a questão, principalmente de higiene, porque não tem, até hoje não conseguimos ter, dois anos que o pessoal fala, 2018, vai pra dois anos já que está sem limpeza, e ai falta, principalmente na questão do serviço de convivência, que são os banheiros dos usuários que não são limpos. Tem alguém que vem ajudar de vez em quando, que ela é voluntária né, ela é do conselho gestor. Por agora que a secretaria tem duas pessoas apenas que veem duas vezes por semana. Então a gente ficava chateada com isso de ter que executar o serviço e não poder oferecer qualidade pra eles, banheiro...idosos, temos um grupo muito grande de idosos, temos dois grupos, como que eles iam usar o banheiro sem papel higiênico, o banheiro sujo, então falta limpeza, falta equipamento também, bastante equipamentos, mas a estrutura física em si está de acordo com a tipificação mas ainda falta equipamentos. Materiais pedagógicos e de expediente: não tem, pelo menos

desde de quando a gente chegou aqui não tem material pedagógico nenhum e de expediente também não, a gente que tem que comprar. *Identifica insalubridade?* Às vezes sim, principalmente na questão dos banheiros eu falo né, e ambientes sujos que temos que usar e oferecer pros usuários também (TRABALHADOR 5 - GOV 3).

Nas entidades, por sua vez, o cenário descrito foi totalmente o oposto, com muitos elogios, as descrições “ótimo” e “muito bom” figuraram nas respostas de trabalhadores das três entidades:

- OSC's

Bom, **perfeito** (TRABALHADOR A - OSC 1).

Olha, eu acho o espaço **muito bom** né, maravilhoso, as crianças tem um espaço bom pra desenvolver as oficinas, na hora da recreação também, uma quadra muito grande, ampla, espaço maravilhoso. Tudo de Bom (TRABALHADOR B - OSC 2).

Muito bom. Não falta nada (TRABALHADOR C - OSC 2).

Alinhada com o questionamento anterior, indagou-se sobre a necessidade de complementarem os materiais, como por exemplo itens de papelaria, alimentação e higiene. As respostas acabaram por refletir as más e boas avaliações das estruturas supracitadas, entretanto, houve o reconhecimento por um trabalhador das OSC's que as doações fazem a diferença na quantidade e qualidade dos materiais à disposição:

- GOV's

Senti vontade mas me políciei. Inclui itens de higiene, porque teve momentos que não tinha papel higiênico né...agora tem o material de limpeza, tem o álcool, tem os lenços...até para os usuários né...mas a falta de material pedagógico e de expediente deixa muito a desejar (TRABALHADOR 1 – GOV 1).

Ôooo, sim, esse ano, esses últimos anos a gente complementa...papelaria...eu trabalho nos grupos né...ai a gente...sempre falta alguma coisa, ai a gente acaba né, comprando...lanche a gente traz também de casa, faz uma vaquinha, algum incentivo também, fazer um brinde em uma data especial, específica, a gente sempre...não porque...ninguém nos obriga né...a gente que acaba, pro trabalho ficar melhor (TRABALHADOR 3 - GOV 2).

- OSC's

Não, a gente não sente necessidade, só quando você traz uma tarefa mirabolante, ai sim (TRABALHADOR A - OSC 1).

Não. Por aqui tem tudo. Do bom e do melhor. Aqui recebe doações né, que vem de fora, bastante. E eu fico encantada de ver tantas coisas maravilhosas, materiais pedagógicos maravilhosos para as crianças desenvolverem as atividades (TRABALHADOR B - OSC 1).

Nesta categoria não foi identificado somente a precarização das condições de trabalho, mas de modo amplo, destacou-se a precarização da política de assistência social

do município de Dourados. As respostas dos trabalhadores das GOV's evidenciaram o empobrecimento da política em contraponto aos diversos elogios à estrutura de trabalho feita pelos entrevistados das OSC's. Pode-se refletir esse fato em Montañó (2003), para quem o rebaixamento da pauta da questão social em meio ao neoliberalismo gera uma fragmentação, refletida, além de outras, na precarização da assistência estatal.

Destaca-se ainda os argumentos de Coutinho (2011), que também trabalhou a temática da precarização dos serviços sociais em meio ao cenário vigente, além disso, a autora alerta para o discurso de incentivo ao voluntariado que transforma a solidariedade em um mecanismo institucionalizado. A institucionalização da solidariedade é sutilmente percebida na fala do Trabalhador B – OSC 1, que afirmou terem acesso a uma boa estrutura devido às muitas doações que a OSC recebe.

Arremata-se essa dimensão com Montañó (2003), que analisa que esse retrocesso do trato à assistência social pelo poder público que faz parecer que a transferência da execução de políticas públicas do Estado, rotulado como ineficiente, ao tido como o eficiente terceiro setor seja uma mera substituição, mas que, sem doações e solidariedade, teria uma realidade bem diferente.

Uso e desenvolvimento de capacidade

Seligmann-Silva (2002) indica que um dos pontos a serem analisados em busca da identificação do trabalho precarizado é a análise da estruturação hierárquica e o modo pelo qual o controle é exercido nas organizações, deste modo, questionou-se os trabalhadores quanto suas perspectivas em vista da autonomia que possuem, da participação frente às decisões organizacionais, da exigência de conhecimentos múltiplos e da necessidade de aprimoramento frente a rotina de trabalho. Sobre a autonomia durante a execução de suas atividades, prevaleceu que todos os entrevistados à possuem e conhecem o processo de trabalho no qual estão inseridos. No caso das GOV's, apesar de todos afirmarem possuir autonomia, foi citado que esta é subordinada hierarquicamente. E nas OSC's, apenas uma trabalhadora destoou e afirmou não possuir total autonomia:

- GOV's

Sim, aqui a gente tem essa liberdade. A gente sabe a hierarquia, passa pra coordenação, mas aqui é bem respeitoso (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

- OSC's

Conheço todo o processo de trabalho, mas, pelo menos pra mim eu não sinto que a gente tem total autonomia pra desenvolver a nossa função e nem as atividades que a gente deseja. Em alguns momentos eu acho que as meninas até ficam receosas de falar, a dona [...] por exemplo, se incomoda com barulho de bola, então você não pode fazer atividade de bola porque vai bater e a criança vai derrubar alguma coisa, então são coisinhas assim que acontece que você fica meio... (TRABALHADOR A - OSC 1).

Em vista das respostas obtidas não se pode afirmar a presença de precarização quanto aos aspectos organizacionais levantados por Seligmann-Silva (2002), tanto nas GOV's como nas OSC's, entretanto, fez-se oportuno pontuar a resposta da única trabalhadora que teve um posicionamento diferente dos demais.

Quanto às qualidades necessárias para executarem suas funções, perguntou-se sobre a necessidade de possuírem conhecimentos múltiplos e se esses em algum momento passam de área profissional dos entrevistados. No campo das GOV's foi destacado a multiprofissionalidade exigida, o acúmulo de funções, a confusão da função de Técnico do SCFV com a figura do professor, e a confusão do SCFV como um reforço escolar.

- GOV's

Com certeza...eu não sei se você vai tocar nesse assunto depois mas...vou estar comentando agora...a maior dificuldade é exercer dupla função...eu faço o papel de técnico de referência né, eu executo o meu papel de técnico de referência e também como orientadora social e isso exige muito né... porque você planeja, você executa, então você é referência e ainda sou responsável pela entidade... que é o [...] que é referenciado a esse CRAS...então não dá...a gente se desdobra mas não dá pra fazer, faz o melhor mas na medida do possível...dando um exemplo né, eu assino o SISC, então quando a técnica vem e traz relatório pra mim assinar...então as vezes ela tem que esperar...que eu estou executando um trabalho que não deveria né, então eu vejo que hoje esse é o desafio maior. É ter um profissional com o perfil concursado pra não dar essa sobrecarga de trabalho (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

Sim. Você tem que ser um pouco de tudo aqui. Tem que ser psicóloga, assistente social, aí você é pedagoga (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

Nas OSC's foi apurado a falta de preparo que os trabalhadores sentem perante à situações específicas e foi identificado, como nas GOV's, a multiprofissionalidade exigida pelas circunstâncias. Um pontou que salta à análise é que no caso das GOV's há um trabalho de desconstrução da imagem de professor/professora do SCFV e nas OSC's não há essa preocupação, sendo que os trabalhadores inclusive buscam se aprimorarem para oferecer um melhor reforço escolar para a população atendida.

- OSC's

Sim. Algumas vez sim (passa da área profissional). Tipo matemática, você precisa estar auxiliando uma criança que está com uma discalculia, um DDA, e a gente não tem qualificação pra isso. Ai você precisa buscar alguma coisa pra tá ajudando a criança à desenvolver melhor. Ai também atividades manuais, as vezes a gente tem que trabalhar com venda, então assim... propaganda, o marketing da entidade..."vai lá, conhece, faz doação, ajuda a gente" (TRABALHADOR A - OSC 1).

Eu acho que as vezes eu tinha que ter mais duas cabeças, duas pernas, meu dia tinha que ter 48 horas, mas graças a deus a gente consegue desenvolver. Mas eu consigo desenvolver porque eu não trabalho sozinha. Hoje a gente tem uma equipe muito boa, eu tenho uma assistente social que auxilia muito bem...então a gente consegue desenvolver um bom trabalho porque a equipe é bem comprometida. *Passa da área profissional?* Sim, aqui a gente é enfermeiro, cozinheiro, motorista, dentro de uma entidade, dentro da área social a gente é mil e um (TRABALHADOR E - OSC 2).

Sim. Sim, as vezes passam da minha área de formação profissional. Eu acredito que, vamos supor, um jovem em situação de risco que chegou e chega pra você e desabafa um problema do qual não está conseguindo desabafar pra mais ninguém, por exemplo. E as vezes você vê que é uma questão até da criança e do adolescente, talvez conversar isso com um profissional psicólogo, com um profissional que esteja mais bem preparado para amparar ele, do que com um educador né. Então as vezes nós somos pego de sopetão com isso. Então a gente tem até que respirar e tragar aquele problema para poder dar um conselho. Porque as vezes não estamos preparados pra isso também. Acho que acontece muito (TRABALHADOR F - OSC 3).

Identificou-se que GOV's e OSC's exigem o caráter multiprofissional. Assim, foi possível relacionar os dados obtidos com os estudos de Padilha (2009), Druck (2011) e Costa (2017). Costa (2017) ao analisar os impactos da terceirização no agravamento da precarização do trabalho abordou que haveria um agravamento da precarização da saúde dos trabalhadores terceirizados em virtude da intensificação dos ritmos de trabalho, como notou-se na fala do Trabalhador E - OSC 2 e do Trabalhador 1 - GOV 1, deste modo identifica-se a convergência dos dois campos e que a intensificação do trabalho não fica restrita aos trabalhadores terceirizados.

Em sua análise sobre as categorias do trabalho precarizado, Druck (2011) trouxe a categoria "Intensificação do trabalho e terceirização", na qual incluiu o trabalhador polivalente como resultado da precarização do trabalho, fato identificado na maioria das respostas, e que mais uma vez, não ficou restrita aos trabalhadores das OSC's. Ainda sobre a precarização da saúde do trabalhador, Padilha (2009) apurou que o acúmulo de funções, citado pela maioria dos entrevistados, contribui para o risco e instabilidade da saúde do trabalhador, como visto na fala do Trabalhador 1 – GOV 1 e Trabalhador E – OSC 2:

[...] então não dá...a gente se desdobra mas não dá pra fazer (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

Eu acho que as vezes eu tinha que ter mais duas cabeças, duas pernas, meu dia tinha que ter 48 horas (TRABALHADOR E - OSC 2).

Consoante à pergunta anterior, arguiu-se se os trabalhadores já sentiram a necessidade de buscar aprimoramento em vista de identificarem lacunas em suas formações:

- GOV's

Sim, sim...sempre, como é uma política relativamente nova a gente tem que buscar todas as informações, ler e reler as orientações, e quando outro colega entende de outra forma a gente tem que discutir isso junto...então eu sinto essa necessidade de formação continuada (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

- OSC's

Sim. Todo o tempo. Todo ano. Porque não é só chegar aqui e dar uma aula de artes né. A aula tem que estar voltada para o social dessas pessoas que estão em risco né. Tem que ter um a mais, do que só uma aula sobre o teatro por exemplo, só uma aula sobre o circo, só uma oficina (TRABALHADOR F - OSC 3).

Houve uma preponderância na constante necessidade de capacitação, que pareceu convergir nos dois campos. Interpretou-se que as dificuldades e lacunas em conhecimento estão ligadas à política da assistência social em seu sentido amplo. Em vista disso, fica evidente a presença da precarização subjetiva do trabalho a partir da conceituação de Linhart (2014), que explica o conceito daquela e sua relação com o trabalhador, ocorrendo quando este não pode confiar em sua rotina profissional e no conhecimento que acumulou durante sua vida profissional.

Quanto ao grau de responsabilidade que possuem dentro de suas respectivas instituições estarem alinhados às suas funções, transpareceu a sobrecarga de trabalho no campo das GOV's. Nas OSC's os trabalhadores consideraram adequados os graus de responsabilidade, todavia, um dos entrevistados das OSC's apesar de considerar adequado, pontuou sobre o salário estar inadequado perante as responsabilidades. Além disso todos os trabalhadores afirmaram ter suas contribuições consideradas nas decisões da organização.

- GOV's

Não. Eu acho muita responsabilidade como orientadora social. Porque assim, é um concurso de nível médio o que eu tenho e eu acho que pra desenvolver, encabeçar isso teria que ser nível superior. Isso que eu falei, você tem que ser um pouco de tudo ali, você tem que ter uma noção um pouco estrutural, mas

assim, você tem que ser advogado, que eles perguntam pra você algumas coisas, aí você tem que ser meio psicólogo, meio assistente social, você tem que ter um jogo de cintura muito grande, um conhecimento muito grande. Porque você tá mexendo com formação também né. A gente pega crianças, adolescentes também que é complicado, então a gente tá mexendo também com formação de pessoas, então é uma responsabilidade muito grande (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

Difícil... A responsabilidade é muita, muita. Então acredito que não tá adequado. Tem muita responsabilidade (TRABALHADOR 3 - GOV 2).

- OSC's

Eu acho que eles estão alinhados, mas o salário não é justo (TRABALHADOR A - OSC 1).

As falas, principalmente das GOV's, apontam novamente para a existência de precarização subjetiva causada precarização objetiva das condições de trabalho, que segundo Linhart (2014) é presente quando o indivíduo acredita não dominar seu trabalho e sente a necessidade de esforço constante para adaptar-se os objetivos fixados que corrobora na perda da autoestima por sentir não dominar totalmente o trabalho, de não estar à altura e não ter segurança em assumir seu posto.

Oportunidade de crescimento e segurança

Aqui buscou-se abordar a questão de segurança do contrato de trabalho e salário. Apenas um trabalhador das GOV's afirmou se sentir seguro de imediato, os demais, apesar de entenderem o local de privilégio que estão, não tem o sentimento de segurança concreta. Nas OSC's somente os trabalhadores da OSC 1 demonstraram ter incerteza sobre o futuro de suas colocações atuais. Quanto às outras, todos os trabalhadores afirmaram terem segurança sobre os vínculos empregatícios que possuem e às suas remunerações. Cabe lembrar que como demonstrado no quadro ix, os trabalhadores da OSC 1 são prestadores de serviços, não tendo contribuição de previdência e somente recebendo pelas horas trabalhadas.

- GOV's

Às vezes não né, do jeito que tá, aí mesmo por agora, tipo assim, somos esse serviço essencial, e as vezes a gente fica com medo de ter uma redução. Já aconteceu do congelamento né. E as vezes a gente pensa também que pode ser que aconteça né, quando eu cheguei aqui já falaram: "cuidado, não faz conta porque a prefeita aqui costuma atrasar os pagamentos". Então aconteceu muito essa questão de fragmentar pagamento né. Aí já ouvir falar de algumas coisas, de não ter mais a assistência né. Nunca a gente fica tranquilo, apesar de ter as

garantias de direito por ser o efetivo, o concursado (TRABALHADOR 5-GOV 3).

- OSC's

Não, por ser contrato né, prestação de serviço. Cada ano, cada ano que se inicia a gente fica naquela insegurança né, mas é assim a vida. Nem tudo é segurança 100% (TRABALHADOR B - OSC 1).

No que tange ao vislumbre de avanço na carreira, salário e crescimento pessoal e profissional, este último é o único que se configura como uma possibilidade real. A questão da remuneração mostrou-se como estagnada na visão dos trabalhadores e em ambos os campos há um certo tom de conformismo perante à ela. Dois profissionais, um GOV e um OSC, mostram-se esperançosos quanto uma possível melhora mediante avanço acadêmico futuro. A única profissional que declarou estar em uma instituição que proporciona possibilidade de avanço, citando inclusive promoções que obteve, possui dupla jornada de trabalho, conforme quadro ix.

- GOV's

Não. Isso que as vezes dá desânimo...porque eu não vejo assim... Eu entrei achando que teria possibilidade. Mas assim pelo que a gente vai vendo, vai vendo, vai vendo... Parece que não tem pra onde crescer (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

- OSC's

Não tem como evoluir muito aqui dentro (TRABALHADOR C - OSC 1).

Sim, eu comecei aqui como monitora, fui pra educadora, hoje estou como coordenadora, então a entidade ela nos proporciona isso. Questão de qualificação também, sempre que tem as qualificações a entidade ela investe muito no profissional. Então eu não tenho hoje do que reclamar não (TRABALHADOR E - OSC 3).

Pessoal e profissional sim. Eu acredito que a questão do avanço salarial do educador, nem sei se eu podia estar falando isso, mas assim, do educador não depende só da instituição. Ele tem um teto salarial né. Então a gente ganha ali pela quantidade de horas que nós somos contratados (TRABALHADOR F - OSC 3).

Eu creio que não por ser assim uma coisa que, como dentro da instituição necessita ter o assistente social, ter o coordenador, eu acho que não tem. De avanço salarial: Às vezes sim, porque assim, como eu costumo até dizer que o assistente social quando se trata do privado, a remuneração chega a ser mínima, por não ter um salário base né. Chega a ser pouco. Os concursados então...bem melhor que o nosso, se a gente for comparar o valor de salários né (TRABALHADOR H - OSC 3).

A resignação dos trabalhadores perante oportunidades de melhora de salários pareceu a mesma nos dois campos, com destaque ao pessimismo dos trabalhadores públicos e dos trabalhadores da OSC 1, que além de serem “vinculados” como prestadores

de serviços têm seus frágeis “contratos” subordinados à disponibilidade de recurso que o Estado proporcionará às entidades no ano seguinte. Os trabalhadores da OSC 3, que afirmaram prontamente se sentirem seguros com seus vínculos de trabalho justificaram a impossibilidade de avanço salarial como uma questão que está fora do alcance da entidade, como algo inerente às profissões que exercem. Em Alves (2007), podemos encontrar alguns pontos que apareceram nesta dimensão, onde o autor explica que em vista do desemprego estrutural, aumenta-se a insegurança de emprego, de seguridade e previdência social, tirando do escuro a condição de precariedade mesmo entre categorias de trabalhadores assalariados. Seligmann-Silva (2002) complementa, afirmando que o cenário social dissemina medo e insegurança, fragilizando assim, os laços dentro e fora do ambiente de trabalho.

Organização Coletiva

Foi investigado se os trabalhadores sentem que possuem autonomia suficiente e liberdade de expressão para atuarem em questões de interesse de sua classe profissional bem como sindicatos. Todos afirmaram possuir liberdade de expressão e autonomia para tal, contudo, a falta de interesse foi unânime, houveram ainda relatos de decepção quanto à experiências passadas relacionadas à participações em sindicatos:

- GOV's

Então, é que eu não tenho interesse. É da minha parte. Então eu não posso nem responder porque eu nunca fui atrás pra saber. Isso daí nunca foi minha área (TRABALHADOR 2 - GOV 1).

- OSC's

Sim. *Participa?* Não. *Tem interesse?* Não (TRABALHADOR A - OSC 1).

Sim. A gente sempre tá participando dessas reuniões que tem fora né. CMDCA, então sempre a gente está participando de reuniões fora daqui. Mas sindicato não. *Você não tem interesse?* Olha depende, se não for pra atrapalhar no meu trabalho sim (TRABALHADOR H - OSC 3).

Essa apatia quanto ao sindicalismo remete à fala de Vargas (2016), que pontua que dentre os aspectos fundamentais da precarização do trabalho é o enfraquecimento da ação coletiva e das formas de resistência dos trabalhadores. Esse resultado também é refletido em Costa (2017) que posiciona a precarização da ação coletiva como resultado direto do trabalho terceirizado e em Druck (2011), abordando em sua análise os

trabalhadores terceirizados e não terceirizados, para a qual, o senso coletivo é debilitado com a fragmentação entre os trabalhadores – diretos e indiretos, tornando os sindicatos praticamente inoperantes principalmente para os terceirizados.

Questões finais

De modo a concluir o questionário, buscou-se apurar como os trabalhadores das GOV's enxergam os trabalhadores das OSC's e vice-versa, e ainda, se haveria interesse em migrar de uma instituição para a outra. A maioria dos trabalhadores das GOV's não conhecem bem a natureza jurídica ou os contratos de trabalho das OSC's e nem as demais atividades implementadas por estas. Apenas uma trabalhadora, que inclusive é técnica de referência de uma OSC, desenvolveu uma resposta mais completa.

- GOV's

Eu vejo que eles...não tem muito essa questão salarial...bem menor...menos valorizado, com certeza... Questão também de segurança né...são contratos... Só que a questão dos recursos das entidades no sentido de oficinas, de sequência das atividades também né, não é interrompido...a questão de alimentação...nisso a entidade tá bem servido né...*Eles têm bastante material pedagógico?* Eles têm. *Provém do recurso do Fundo?* Com certeza não também, ou pouco, assim, eles fazem bastante arrecadação, campanha né, eventos. *Eles são mais atrativos?* Uma certa autonomia eles têm né (TRABALHADOR 1 - GOV 1).

Assim, eles são sem fins lucrativos né e recebem um pouquinho do município, da assistência, sei que eles passam apurado pra conseguir manter, a estrutura do serviço. Conheço o [...] e a [...], a estrutura é boa, mas acho que não tem muitos recursos humanos né. Não sei como é o vínculo, acho que são CLT, eu não sei. Eu vejo assim que não é fácil manter. Eles desempenham um ótimo, um excelente trabalho, mas acredito que não é fácil, financeiramente eles se manterem (TRABALHADOR 3 - GOV 2).

Além disso, nenhum dos trabalhadores GOV's manifestaram intenção de migrar para uma OSC, alguns justificaram suas respostas por não conhecerem bem os regimes e funcionamentos das OSC e outros apenas negaram o interesse sem muita argumentação.

- GOV:

Não, mas assim, hoje em dia o país né, é melhor as vezes isso do que nada (TRABALHADOR 5- GOV 3).

No campo das OSC's, alguns entrevistados afirmaram não conhecerem bem as estruturas físicas e de carreira das GOV's, ou mesmos os serviços oferecidos, contudo, houveram análises bem descritivas sobre as GOV's:

- OSC's

Eles não têm uma autonomia. A gente percebe que eles estão muito amarrados à questão financeira né. Às vezes a equipe técnica não consegue fazer as visitas domiciliares por falta de carro, por falta de combustível. Os atendimentos dentro dos CRAS as vezes é um pouco limitado por falta da equipe técnica. Então a gente percebe que as OSC's tem uma autonomia um pouco maior que os CRAS e as vezes até supri a necessidade local porque a gente tem uma sociedade que as vezes ampara um pouco melhor do que daria amparo aos CRAS. Hoje a gente consegue "ah eu faço uma vaquinha ali eu consigo" cesta básica, kits de higiene, eu consigo coisas que talvez um CRAS não conseguiria por ser governamental. *E a estrutura?* A estrutura em si hoje, os CRAS estão todos reformados, a estrutura física eu creio que está boa, claro que algumas condições de mal uso acabam deixando o atendimento um pouco prejudicado... alguns CRAS estão com a equipe completa, outros CRAS não, então isso as vezes dificulta o atendimento. E por conta hoje do covid a gente percebe que alguns trabalhadores estão afastados por ser grupo de risco e tudo mais. Isso dificulta o acesso do usuário a esses equipamentos. *Aqui não foram afastados trabalhadores do grupo de risco?* Foram. Tenho 3 funcionários afastados. *O que você conhece do regime de trabalho deles?* O que a gente sabe é que eles recebem referente à lei, tem a jornada de 30 horas, o salário é o estabelecido pela classe, talvez eu ache que por estarem sobrecarregados exercendo cargos e funções tenham a dificuldade um pouco de, atrapalhando um pouco a rotina de trabalho deles. Mas em relação a salario e carga horária eu acho que tá ok. É claro que todo mundo quer receber mais (TRABALHADOR E - OSC 2).

Sim. Foi meu primeiro contato com a educação social em Dourados. *E das condições de trabalho, quanto a estrutura?* Olha, eu acho que carece muito, carece muito eu acho que porque, pelo CRAS ser uma instituição do Estado ele carece muito disso. O tanto dos profissionais né, eles contratam ali um psicólogo muitas vezes e um educador social e largam essa pessoa ali no CRAS o dia inteiro pra registrar ficha, pra tentar fazer projeto e todas essas coisas. Pelo menos no que eu vi né. Dentro dos CRAS. Então eu acho que eles carecem muito. Carecem muito mais do que eu dentro de uma instituição particular por exemplo (TRABALHADOR F - OSC 3).

No caso dos trabalhadores das OSC's, quanto à possibilidade de migrar para uma GOV, as respostas foram divididas, quanto aqueles que manifestaram interesse em mudar de instituição, as justificativas encontram-se em uma possível melhoria de carreira.

- OSC:

Com certeza né. Melhorias, quem que não quer (TRABALHADOR B - OSC 1).

Sim, eu até prestei o concurso mas passei muito longe. Estou aqui no aguardo, esperando (TRABALHADOR D - OSC 1).

Olha, eu não sei. Não é meu objetivo de carreira sabe. Trabalhar dentro da instituição CRAS, mas eu acredito que se fosse através de um concurso público

e fosse o que pintasse ali na hora pra mim fazer dentro da educação social como uma melhora de renda salarial eu faria sim. Mas mesmo desconhecendo. Eu desconheço completamente as condições de trabalho, carga horária essas coisas tudo. *Você iria mesmo desconhecendo, em função de que?* A famosa estabilidade (TRABALHADOR F - OSC 3).

Eu acho que não. Estou tranquila. Às vezes pela questão de adquirir experiência, que eu acho que sempre é válido. Mas se fosse pra eu escolher hoje, eu continuaria aqui (TRABALHADOR H - OSC 3).

Diante das percepções obtidas no decorrer das entrevistas, é possível comparar a realidade dos trabalhadores executores do SCFV do município de Dourados com os resultados obtidos nos estudos descritos no item **2.3.1**, que identificaram a existência de precarização no trabalho socioassistencial. No caso da análise das vivências dos assistentes sociais, Paz (2015), apurou que o trabalho destes vem sendo invadido pela precariedade de contratos temporários, terceirizações, falta de condições materiais e instalações físicas adequadas para a prestação de serviços aos usuários, além de recursos humanos insuficientes e pouco qualificados e de insegurança no ambiente de atuação. Hora (2015) também encontrou resultados semelhantes, com os profissionais assistentes sociais expostos à estruturas físicas e condições de trabalho precárias em vista da ausência de recursos e da baixa prioridade dada pela gestão pública municipal.

Cordeiro (2018), em sua revisão de literatura sobre o papel da psicologia na política da Assistência Social, destaca a falta clareza acerca do papel desta no SUAS. Conclusão alinhada com os resultados de Ribeiro e Guzzo (2014), que analisaram a dificuldade de atuação do psicólogo no SUAS e as contradições entre as referências técnicas com o que é vivenciado na prática pelos profissionais. Outro ponto destacado, é a escassez de recursos, carga horária de trabalho extensa e lacunas na formação acadêmica (SILVA et al., 2015). No caso das análises da prática dos orientadores sociais, foi apurado que a profissão não é descrita nas NOB/RH/SUAS e acaba sendo suprida por profissionais de nível médio sem a capacitação necessária (TISKI e MELO, 2017). Além disso, verificou-se que os gestores e os próprios educadores sociais não têm uma definição sobre a profissão e suas atribuições, o que reverbera em certa conformidade ao desvio de função (TISKI e MELO, 2017). Por fim, no caso do profissional pedagogo do SUAS, foi identificado a falta de capacitação para assumirem funções no ambiente socioassistencial (SANTOS, 2017) e a codependência destes profissionais à equipe de profissionais do CRAS (ESPINÓZA e COSTA, 2016).

Deste modo, em vista da possibilidade de relacionar várias das percepções relatadas pelos trabalhadores dos dois campos analisados com os estudos que procuram

orientar os aspectos a serem observados na identificação do trabalho precarizado (ALVES, 2002; ANTUNES, 2002; DRUCK e BORGES, 2002; PÁRRAGA, 2002; SELIGMANN-SILVA, 2002; PADILHA, 2009; FRANCO et al., 2010; DRUCK, 2011; ANTUNES e DRUCK, 2013; LINHART, 2014; VARGAS, 2016; COSTA, 2017; ANTUNES, 2018) e com os resultados encontrados por pesquisadores que objetivam identificar a precarização laboral engendrada na política da assistência social (SENRA E GUZZO, 2012; RIBEIRO e GUZZO, 2014; CARVALHO et al., 2015; HORA, 2015; PAZ, 2015; SILVA et al., 2015; BRISOLA, 2016; TISKI E MELO, 2017; CORDEIRO, 2018), foi identificado a presença precarização objetiva e subjetiva do trabalho dos executores do SCFV no município de Dourados, com um agravamento desta situação no tocante aos trabalhadores terceirizados.

Foram mensurados também os pontos convergentes e divergentes entre as percepções dos trabalhadores dos dois campos analisados:

<i>Convergente</i>	<i>Divergente</i>
Consideram suas jornadas de trabalho justa e razoável	Divergência dos caminhos percorridos para o início do trabalho em suas respectivas instituições
São expostos a necessidade de excederem a jornada	Sentimento perante a excedência de jornada
Possuem autonomia na execução de suas atividades	Condições estruturais, físicas e higiênicas do ambiente de trabalho
Conhecem o processo de trabalho em sua integralidade	Necessidade de completar materiais de trabalho com recursos pessoais
Sentem a necessidade de possuírem qualidades múltiplas	Grau de responsabilidade alinhado com os cargos que ocupam
Sentem a necessidade de buscarem constante aprimoramento	Segurança de contrato e salário
Afirmam terem suas contribuições consideradas nas decisões organizacionais	
Acreditam ser possível o crescimento pessoal e profissional dentro das organizações em que estão inseridos	
Não veem perspectivas para o avanço salarial dentro das organizações em que estão inseridos	
Apatia quanto às questões e aos movimentos de organizações coletivas de trabalhadores	

Merece destaque o fato de que dentre os pontos convergentes, alguns estão diretamente ligados com o processo de elementos de controle da força de trabalho estabelecidos ao longo da reestruturação produtiva do capital, como no caso da necessidade de excederem a jornada de trabalho sem que lhes sejam diretamente solicitado, terem autonomia na execução de suas atividades, conhecerem o processo de trabalho, terem necessidade de possuírem qualidades múltiplas para execução de suas funções e necessitem de constante capacitação. Afirma-se tal percepção com base em Lima (2010) e Araújo e Morais (2017), para os quais a flexibilização laboral é destacada a partir do toyotismo, que revaloriza o conhecimento do trabalhador e de sua participação nos processos como contrapartida deste adaptar-se e responsabilizar-se pelos resultados organizacionais. Consoante aos autores, Batista (2006) trata sobre o toyotismo e suas intenções de controle do elemento subjetivo dos trabalhadores e de seu engendramento aos planos ideológicos e culturais, transferindo e interiorizando em trabalhadores com vínculos instáveis e flexíveis responsabilidades quanto ao alcance dos objetivos organizacionais.

Quanto aos pontos divergentes, salta ao exame dos dados a precariedade relatada pelos trabalhadores das GOV's no que tange a estrutura de trabalho, com relatos de desatendimento à questões básicas como salubridade dos banheiros e disponibilização de água. Essa degradação dos espaços públicos pode ser relacionada com os preceitos de Dardot e Laval (2016), para os quais a ideologia neoliberal direciona a ação do Estado para minar a sua própria existência por meio do enfraquecimento do serviço público, e desvinculando a ação estatal de uma proposta de transformação social (COUTINHO, 2011). Essa precarização vai de encontro à fala de Montaño (2003), onde tal processo seria providencial ao projeto neoliberal, no momento que um serviço público precário é transferido para a órbita da "sociedade civil" que implementará suas ações possivelmente em melhores condições, a partir de práticas voluntárias, filantrópicas e caritativas, retirando, sorrateiramente, por meio das parcerias público-privada, o Estado.

Tal constatação, no caso do Brasil, é acentuada, quando considerado que, principalmente no governo do presidente Lula (2003-2011), que manteve o Estado brasileiro seguindo os fundamentos neoliberais, a política da assistência social passou por uma larga estruturação, envolvendo aspectos legais, estruturais, de recursos humanos e de implementação de políticas públicas, inclusive com a criação do Ministério da Assistência e Promoção Social, do Ministério do Desenvolvimento Social,

Reestruturação das Secretarias de Assistência Social no Brasil e a aprovação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) na IV Conferência Nacional (GARCIA, 2009). O ponto agravante é o resultado da suposta conciliação de agenda neoliberal e de políticas sócias é, como foi, extremamente sensível aos movimentos do capital e dos mercados econômicos (PAULANI, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente exposição permitiu um mapeamento do trabalho no âmbito da assistência social, a partir das percepções dos trabalhadores que executam o SCFV no âmbito do município de Dourados. De início, nas GOV's observou-se a presença de desvio de função no caso dos orientadores sociais que são originalmente vinculados ao cargo de técnico administrativo, e nas OSC's, chama a atenção o acúmulo de funções, tendo coordenação da entidade e supervisão técnica do SCFV sendo feito pelo mesmo profissional. Além disso, ao buscar entender os caminhos dos trabalhadores até seus atuais campos de trabalho, é possível afirmar que no casos das GOV's a busca era por algum emprego público, já nas OSC's os trabalhadores estavam de algum modo orbitantes nos nichos das entidades, sejam como voluntários ou usuários. A categoria tempo dedicado ao trabalho foi espaço de algumas contradições nas falas dos entrevistados, que acreditam possuírem um tempo de trabalho justo e razoável, contudo, relatam que constantemente precisam excedê-lo, sobressai que no caso das OSC's os trabalhadores não identificaram que são exposto ao acréscimo de tempo de trabalho, sendo que tal fato só pôde ser apurado com a inserção de novos elementos na pergunta.

Quando o assunto foi sobre as estruturas físicas, incluindo materiais de trabalho, aspectos higiênicos, a percepção de insalubridade e a necessidade de complementar os materiais de trabalho, fica claro as diferenças entre os dois campos. Foi descrito pelos trabalhadores um cenário de precariedade e insalubridade nas GOV's, onde estes por vezes acumulam às suas funções a responsabilidade pela limpeza do ambiente bem como pelo complemento dos materiais. Nas OSC's foi destacado a abundância de materiais pedagógicos, a limpeza e organização da estrutura e o grande número de doações recebidas. Ao abordar a questão do uso da capacidade dos trabalhadores no que tange aspectos ligados à terem autonomia e conhecimento sobre o processo de trabalho, e a necessidade de entregar qualidades múltiplas e constante aprimoramento, os dois grupos de trabalhadores convergiram quanto à possuírem e serem demandados em suas organizações, contudo, houve divergência quando ao grau de responsabilidade de suas funções. Os trabalhadores das OSC's, de modo unânime, afirmaram que o grau de responsabilidade que lhes são inerentes está alinhado com o cargo que ocupam, e nas

GOV's, o resultado foi oposto, isso porque a maioria dos trabalhadores identificaram estar com sobrecarga de responsabilidade frente à seus cargos.

Por fim, ao analisar-se as perspectivas dos trabalhadores sobre a oportunidade de crescimento e segurança, os entrevistados foram uníssomos quanto às possibilidades de crescimento pessoal e profissionais nos seus atuais cargos, porém, com exceção de um trabalhador GOV e um OSC, o tom geral é de descrença quanto à possíveis avanços salariais. É salutar os resultados sobre a existência de segurança de contrato de trabalho e salário, onde somente os trabalhadores com vínculo CLT, de duas OSC's afirmaram terem segurança nos dois itens. Os trabalhadores das GOV's, apesar de serem vinculados por meio de concursos públicos não afirmaram plena segurança de contrato e inclusive com muitas dúvidas sobre a garantia de remuneração. Já os trabalhadores de uma das OSC's, que possuem o frágil "vínculo" de prestadores de serviços não tem nenhum tipo de segurança quanto à seus postos e remuneração, principalmente no interstício de um ano para o outro, quando ocorre a partilha dos recursos destinados às OSC municipais, sendo a manutenção dos profissionais atrelada aos projetos que a entidade conseguir aprovar. Mesmo com um cenário sem perspectivas, a organização coletiva passa longe de ganhar espaço entre a maior parte dos entrevistados, que afirmaram possuírem autonomia para tal, mas que não há interesse na questão.

Diante de todas as referências - teóricas e empíricas - apuradas, pode-se afirmar que o estudo aqui dissertado tem condições de contribuir para a ampliação do debate acerca do papel que é atribuído ao trabalhador em meio ao cenário vigente, não só no meio acadêmico, isso porque ao divulgar os resultados para os trabalhadores do SUAS, principalmente, pode afastar em algum grau a apatia destes perante a importância da organização coletiva, como também, que a realidade do outro deve ser entendida. Como visto, trabalhadores que executam as mesmas funções, tendo que respeitar as mesmas diretrizes e inclusive com as mesmas formações acadêmicas acabam por desconhecer as diversas realidades de trabalho que cerceiam sua profissão. Voltando-se de modo específico a contribuição ao espaço acadêmico, o estudo poderá se juntar aos demais no sentido de analisar a evolução da precarização do trabalho, contudo, com o diferencial de abordar dois campos de estudo que, em geral, não são analisados de modo conjunto. Além disso, poderá contribuir nas pesquisas que abordam os impactos da ideologia neoliberal nos trabalhadores de diversos campos.

Mesmo em vista das contribuições possíveis, cabe ressaltar os limites do estudo, como no caso da dificuldade de abordar a questão do trabalho sem passar pela construção do projeto neoliberal brasileiro. Isso ocorre devido ao fato dos direitos trabalhistas estarem atrelados ao molde de Estado priorizado no momento, como foi possível apurar nas leituras de base para o presente escrito, especificamente na construção do Estado de Bem-Estar Social. Outro ponto a ser explanado é a consideração da influência do local de realização das entrevistas, pois todas as arguições ocorreram dentro do ambiente de trabalho e somente depois da autorização de chefias destes, fatos que podem ter influenciado nas elaborações das respostas e conseqüentemente, nos resultados finais da pesquisa.

Alinhado às conclusões feitas desenvolveu-se algumas hipóteses para futuros estudos que objetivem continuar ou mesmo aprofundar a presente pesquisa. Dentre as quais destaca-se “a efetividade das políticas públicas executadas pelas parcerias público-privada”, isso porque ficou evidente na fala dos trabalhadores diferenças nas execuções bem como a adaptações das atividades às ações já existentes na entidade parceira, como no caso de implementação de reforço escolar por uma entidade que segundo os trabalhadores GOV’s, fere as diretrizes do SCFV. Outra hipótese que pode ser derivada é “os efeitos da prestação de serviço ser assumida como vínculo de trabalho na precarização subjetiva do trabalhador”, destaca-se a análise subjetiva porque foi possível identificar que os trabalhadores subordinados à esse sistema não tem nenhum tipo de segurança e perspectivas futuras quanto aos seus postos, mas que mesmo assim continuam a se aprimorar para entregar um resultado com qualidade. Por fim, sugere-se “novos caminhos para a organização dos trabalhadores”, haja vista a praticamente inexistência de organização sindical no campo estudado, incluindo total desconhecimento se existe algum tipo de organização vigente, ou seja, é evidente que o atual formato de sindicalismo não atende as demandas existentes.

Conclui-se que apesar da larga atuação dos pesquisadores no trato da questão da precarização das condições de trabalho têm-se uma imensa carência de soluções para uma possível amenização deste processo. O cenário é desolador, os trabalhadores andam em meio a um campo minado que a qualquer momento pode destruir as bases de seus direitos e benefícios trabalhistas, tal fato fica evidente na fala dos entrevistados das GOV’s que apesar de estarem no serviço público, um dos poucos terrenos que ainda enseja certa segurança, não se sentem garantidos nem mesmo quanto à remuneração pecuniária de

direito. Cada vez os espaços que separam a precarização trabalho terceirizado e não-terceirizado estão menores, e, infelizmente, não porque as condições têm melhorado, mesmo assim, afirma-se pela existência de um agravamento das condições dos trabalhadores das OSC's, pois estes, em muitos dos momentos, não conseguiram identificar a própria precarização, normalizando inclusive baixa remuneração e trabalho extra aos finais de semana.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. LOUREIRO, M. R. Burocracia e ordem democrática: desafios contemporâneos e experiência brasileira. IN: PIRES, P. LOTTA, G. OLIVEIRA, V. E. de. (org.). **Burocracia e políticas públicas no Brasil**: interseções analíticas. Brasília: Ipea: Enap, 2018. *E-book*. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705_livro_burocracia_e_politicas_publicas_no_brasil.pdf. Acesso em 21 de mai. de 2019.

AGUERRE, P. Fundamentos da organização da vida social e política no Brasil: relações Estado e sociedade e o papel das organizações da sociedade civil. IN: JUNQUEIRA, L. A. P. PADULA, R. S. (org.). **Gestão de organizações da sociedade civil**. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019. *E-book*. Disponível em: https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/posgraduacao/programas/gestao-de-organizacoes-da-sociedade-civil-book_1p.pdf. Acesso em 11 de out. de 2019.

ALVES Jr., Maiso Dias Alves; D. FARIA, Maria Vilma Coelho Moreira; FONTENELE, Raimundo Eduardo Silveira. Gestão nas organizações do terceiro setor: contribuição para um novo paradigma nos empreendimentos sociais. IN: Encontro da ANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais...**[...]. São Paulo: EnANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1546.pdf>. Acesso em 17 de set. de 2019.

ALVES, G. Produção do capital e a degradação da pessoa humana: notas críticas sobre a barbárie social e a precarização do homem-que-trabalha. IN: ALVES, G. VIZZACCARO-AMARAL, A. L. MOTA, D. P. (org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **G. Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, R. P. GARCIA, E. **Improbidade Administrativa**. 8º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. IN: SADER, E. GENTILI, P. (org.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, R. O. B de. AMBONI, N. **Teoria Geral da Administração**: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo. 2007.

ANTUNES, R. As formas da alienação e do estranhamento no capitalismo contemporâneo. IN: ALVES, G. VIZZACCARO-AMARAL, A. L. MOTA, D. P. (org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **R. Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2º Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **R. Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15º ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. Ricardo. DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55995>. Acesso em 07 de nov. de 2019.

_____. Ricardo. Fenomenologia da crise brasileira. **Lutas Sociais**, São Paulo, v.19, n.35, p.09-26, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26672>. Acesso em 03 de ago. de 2019.

_____. **R. O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 1º ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, M. A de. **Administração de produções e operações:** uma abordagem prática. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001. Acesso em 19 de jul. de 2019.

ASSAF NETO, Alexandre; ARAUJO, Adriana Maria Procópio de; FREGONESI, Mariana Simões Ferraz do Amaral. Gestão baseada em valor aplicada ao terceiro setor. **Rev. contab. finanç.**, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 105-118, Ago. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772006000400009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 abr. de 2020.

ASSUMPCAO, Jairo José; CAMPOS, Lucila Maria de Souza. Avaliação de projetos sociais em ONGs da Grande Florianópolis: um estudo sobre modelos relacionados ao foco de atuação. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 1, p. 209-242, Fev. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

AVELINO, Nildo. Foucault e a racionalidade (neo)liberal. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 21, p. 227-284, Dez. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-33522016000300227&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 29 de nov. de 2019.

AVRICHIR, André Schifnagel. Uma análise de incentivos contratuais em arranjos de parceria de atendimento ao cidadão. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 6, p. 1214-1236, Dez. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122018000601214&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2001

BANDEIRA, Luiz Alberto Moniz. As políticas neoliberais e a crise na América do Sul. **Rev. bras. polít. int.**, Brasília, v. 45, n. 2, p. 135-146, Dez. 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73292002000200007. Acesso em 15 de abr. de 2019.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. 3º *Simpósio Gepal*. São Bernardo do Campo: UMESP, 2006. Disponível em: http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf. Acesso em 19 de dez. de 2019.

BATISTA, Paulo Nogueira. O consenso de Washington: A visão neoliberal dos problemas latino-americanos. PUC Goiás, 1994. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/Consenso%20de%20Washington.pdf>. Acesso em 05 de set. de 2019.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. Trad. Wanda Caldeira Brant. 2º ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOBBIO, N. **Liberalismo e democracia**. Trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 2000.

BOITO Jr., Armando. As relações de classe na nova fase do neoliberalismo no Brasil. In: Vários Autores. *Sujeitos sociales y nuevas formas de protesta em La historia reciente de América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2004. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/caeta/PIICdos.pdf>. Acesso em 05 de mai. de 2019.

_____. Armando. BERRINGER, Tatiana. Brasil: classes sociais, neodesenvolvimentismo e política externa nos governos Lula e Dilma. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 21, n. 47, p. 31-38, Set. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782013000300004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 14 de jun. de 2019.

BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BORGES, Ângela Maria Carvalho. Reforma do Estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 14, p. 225-268, Mai./Ago. 2004. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/2332>. Acesso em 04 de jan. de 2020.

BORON, A. El Estado y las “reformas del Estado orientadas al mercado”: los “desempeños” de la democracia en América Latina. IN: KRAWCZYK, N. R. WANDERLEY, L. E. (org.). **América Latina**: Estado e reformas numa perspectiva comparada. São Paulo: Cortez, 2003.

BRAND, U. Estado e políticas públicas: sobre os processos de transformação. IN: DILGER, G. LANG, M. PEREIRA, J. F. (org.). **Descolonizar o imaginário**: Debates sobre pós-extrativismo e alternativas ao desenvolvimento. Trad. Igor Ojeda. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

BRASIL. Câmara da Reforma do Estado. Plano diretor da reforma do aparelho do Estado. Brasília, 1995. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/planodiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em: 05 de nov. de 2019.

BRASIL. Decreto n.º 9.507, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm. Acesso em: 11 de nov. de 2019.

Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social. Concepção de convivência e fortalecimento de vínculos – Brasília, DF: MDS, Secretaria Nacional de Assistência Social, 2017. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/concepcao_fortalecimento_vinculos.pdf Acesso em 4 de abr. de 2020.

BRASIL. Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CRAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. – 1. ed. – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/orientacoes_Cras.pdf . Acesso em 17 de mar. de 2020.

BRASIL. Orientações Técnicas: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos/ Articulação necessária na Proteção Social Básica Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. – 1. ed. – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2016. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/Cartilha_PAIF_1605.pdf . Acesso em 25 de mai. de 2019.

BRASIL. Projeto de Lei N. 13.429, de 2017. Altera dispositivos da Lei n o 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]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 12 de nov. de 2019.

BRASIL. Projeto de Lei N. 13.019, de 2014. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis n.ºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2011-2014/2014/lei/113019.htm. Acesso em: 02 de fev. de 2020.

BRASIL. Projeto de Lei N. 13.429, de 2018. Altera dispositivos da Lei n o 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,

[2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 11 de nov. de 2019.

BRASIL. Projeto de Lei N. 13.800, de 2019. Autoriza a administração pública a firmar instrumentos de parceria e termos de execução de programas, projetos e demais finalidades de interesse público com organizações gestoras de fundos patrimoniais; altera as Leis nº s 9.249 e 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e 12.114 de 9 de dezembro de 2009; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Lei/L13800.htm. Acesso em: 05 de nov. de 2019.

BRASIL. Projeto de Lei N. 9.637, de 1998. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19637.htm. Acesso em: 05 de nov. de 2019.

BRASIL. Projeto de Lei N. 9.790, de 1999. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19790.htm. Acesso em: 15 de dez. de 2019.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Trad. Nathanael C. Caixeiro. 3º Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987.

BRISOLA, Elisa Maria. O Assistente Social como trabalhador na Política de Assistência Social. **Serv. Soc. Rev.**, Londrina, v. 19, n.1, p. 05-23, Jul./Dez. 2016. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/viewFile/23701/20343>. Acesso em 13 de jun. de 2019.

BRITO, Bárbara Moreira Barbosa de. SILVEIRA, Antônio Henrique Pinheiro. (2005). Parceria público-privada: compreendendo o modelo brasileiro. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n.1, p. 7-21, 2005. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/issue/view/38/49>. Acesso em 03 de jan. de 2020.

BUENO, Roberto. A centralidade do argumento neoliberal em von Mises, Hayek e Friedman: uma via para a crítica política contemporânea. **Ciênc. Soc. Aplic. em Rev.**, Cascavel, v. 12, n. 23, p. 9-34, 2012. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/8804>. Acesso em 20 de mai. de 2019.

CABRAL, Eloisa Helena de Souza; MUZY, Paulo de Tarso. Os valores e o valor da moeda: hipóteses sobre a comensurabilidade e a monetarização do impacto de projetos sociais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 339-356, Jun. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000200011&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

CARNEIRO, F. G. ROCHA, C. H. Reforma do setor público na América Latina: uma perspectiva comparada. IN: PINHEIRO, A. C. FUKASAKU, K. (ed.). **A privatização no Brasil**: o caso dos serviços de utilidade pública. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2000. *E-book*. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/2222>. Acesso em 19 de out. de 2019.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de Direito Administrativo**. 18.^a ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris Editora, 2007.

CARVALHO, Cintia Favero. RAZERA, Josiane. HAACK, Karla Rafaela. FALCKE, Denise. Acolhimento institucional: considerações sobre a forma como o cuidado subjetivo se apresenta no cotidiano de trabalho dos educadores sociais. **Aletheia**, Canoas, n. 47-48, p. 51-63, dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942015000200005. Acesso em 9 de mar. de 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Mercado de trabalho. **Política em Foco – IPEA**, p. 81 – 94, n. 63, out. 2017.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Roberto Medeiros da Fonsêca. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em instituição de ensino pública**. Repositório UFBA. Trabalho de Conclusão de Curso – UFBA, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/24165>. Acesso em 25 de jul. de 2019.

CERQUEIRA, Jackson. B. A. de. Uma visão do neoliberalismo: surgimento, atuação e perspectivas. **Sitientibus**, Feira de Santana, n. 39, p.169-189, jul./dez. 2008. Disponível em: http://www2.uefs.br/sitientibus/pdf/39/1.7_uma_visao_do_neoliberalismo.pdf. Acesso em 02 de set. de 2019.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 7^o ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CINTRA, Marcos. Modelagem de PPPs: pré-requisitos fundamentais e suas implicações. IN: Parcerias público-privadas no Brasil. *Caderno FGV Projetos*. n. 23, ano 9, p. 44-51, Jan. 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11647/PARCERIAS%20PUBLICO%20PRIVADAS%20NO%20BRASIL.pdf>. Acesso em 17 de nov. de 2019.

CORDEIRO, Mariana Prioli; SATO, Leny. Psicologia na política de assistência social: trabalho em um "setor terceirizado". **Estud. psicol.** (Campinas), Campinas, v. 34, n. 1, p. 41-52, mar. 2017. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2017000100041&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 12 abr. de 2020.

CORDEIRO, Mariana Prioli. A psicologia no SUAS: uma revisão de literatura. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 70, n. 3, p. 166-183, 2018. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180952672018000300012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 23 de mar. de 2020.

COSTA, Lúcia Cortes da. O governo FHC e a reforma do Estado brasileiro. **Pesquisa e Debate**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 49-79, 2000. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/11922>. Acesso em 25 set. de 2019.

COSTA, Marcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, nº 1, Artigo 7, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf>. Acesso em 03 de dez. de 2019.

COUTINHO, J. A. **ONGs e políticas neoliberais no Brasil**. Florianópolis: Editora UFSC, 2011.

CRUZ, C. O. SARMENTO, J. M. **Manual de parcerias público-privadas e concessões**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

DAGNINO, Evelina. Construção democrática, neoliberalismo e participação: os dilemas da confluência perversa. **Política e Sociedade**, Santa Catarina, v. 3, n. 5, p. 139 – 164 n. 5, out. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/1983>. Acesso em 27 de set. de 2019.

DARDOT, P. LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016’.

DARDOT, P. LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. *E-book*’.

DOWBOR, L. **O que acontece com o trabalho?**. São Paulo: Senac, 2002.

_____. L. **A era do capital improdutivo: por que oito famílias tem mais riqueza do que a metade da população do mundo?** 2. ed. São Paulo: Autonomia literária, 2017.

DRAIBE, Sonia Miriam. Estado de Bem-Estar, desenvolvimento econômico e cidadania: algumas lições da literatura contemporânea. IN: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 30., 2006, Caxambu. **Anais ...** [...]. Caxambu, 2006. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-30-encontro/gt-26/gt19-22/3416-sdraibe-estado/file>. Acesso em 15 de abr. de 2019.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela Maria Carvalho. Terceirização: balanço de uma década. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/2490>. Acesso em 04 de nov. de 2019.

_____. Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso . Acesso em 26 de nov. de 2019.

_____. Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. IN: ANTUNES, R. (org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

EPIFANIO, Alex. **A assistência social no Brasil à luz da constituição de 1988 e da lei orgânica da assistência social (loas)**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Fluminense. Volta Redonda, 2017. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/3267/1/Alex%20Ferreira%20Epif%C3%A2nio.pdf>. Acesso em 07 de jan. de 2020.

ESPINÓZA, Luciana Maria. COSTA, Ana Carolina. O papel do pedagogo no CRAS - centro de referência de assistência social e os impactos do seu trabalho com as famílias atendidas pelo programa bolsa família. **Trabalho de Conclusão de Curso**. UFMS, 2016. Disponível em: <http://epds.ufms.br/wp-content/uploads/anaisencontroiepds/pdfs/50672924153.pdf>. Acesso em 18 de fev. de 2020.

FERREIRA, Stela da Silva. NOB-RH Anotada e comentada. Brasília: **MDS**, 2011. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOBRH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf. Acesso em 07 de dez. de 2018.

FILGUEIRAS, L. **A história do Plano Real: fundamentos, impactos e contradições**. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. L. **História do plano real: fundamentos, impactos e contradições**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2006.

FISCHER, R. M. Gestão de pessoas nas organizações do terceiro setor. In: VOLTOLINI, R. (org.). **Terceiro setor: planejamento e gestão**. São Paulo: Senac, 2004.

FRANCH, Mônica. BATISTA, Carla. CAMURÇA, Silvia. Neoliberalismo: A doutrina que orienta o ajuste estrutural. IN: Ajuste estrutural, pobreza, e desigualdade de gênero. **S.O.S Corpo Gênero e Cidadania**, Recife: Iniciativa de Gênero, 2001.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, Dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. Acesso em 16 de Ago. 2019.

FUENTES, Guillermo. ¿Reforma silenciosa del Estado?: proceso político de la ley de Participación Público-Privada en Uruguay. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 6, p. 1005-1022, Dez. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122017000601005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

G1. Jair Bolsonaro: as promessas do candidato do PSL à Presidência. G1, Rio de Janeiro, 11 de out. de 2018. Eleições 2018). Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2018/noticia/2018/10/11/jair-bolsonaro-as-promessas-do-candidato-do-psl-a-presidencia.ghtml> >. Acesso em 20 de jan. de 2019.

GARAY, Sara Maria Costa. A gestão de pessoas em organizações sem fins lucrativos: principais dilemas e desafios. IN: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8, 2011, Resende. **Anais ...** [...]. Resende: Seget, 2011. p. 1-13. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/57814809.pdf>. Acesso em 31 de dez. de 2019.

GARCIA, Marcelo. SUAS: Sistema único de assistência social. IN: Cadernos Travessia, 2009. Vale do Itajaí. 2º ed., nov. 2009. Disponível em: https://www.amavi.org.br/arquivos/amavi/areas-tecnicas/assistencia-social/cadernotravessia2-Marcelo_Garcia.pdf. Acesso em 15 de jan. de 2020.

GERRING, John. “What Is a Case Study and What Is It Good for?” In: **American Political Science Review**, Vol. 98, n. 2, pp. 1-13; pp. 17-33, mai. 2004.

GHINATO, Paulo. Sistema Toyota de produção: mais do que simplesmente Just-in-Time. Prod., São Paulo, v. 5, n. 2, p. 169-189, dez. 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65131995000200004>. Acesso em 28 de nov. de 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOUNET, Thomas. “La Stratégie ‘Japonaise’ de Iorissen”. **Études Marxistes**, Bruxelas, nº 37, mai.-jun. 1997.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Trad. Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999.

HADDAD, S. Separação entre as perspectivas econômica e social impõe limites ao desenvolvimento latino-americano: comentário à palestra de Atilio Boron. IN: KRAWCZYK, N. R. WANDERLEY, L. E. (Org.). **América Latina: Estado e reformas numa perspectiva comparada**. São Paulo: Cortez, 2003.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola: 1993.

_____. D. **O neoliberalismo: história e implicações**. 3º Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HAYEK, F. A. **O caminho da servidão**. 6º ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises, 2010.

HIGA, A. S. **Terceiro Setor: da responsabilidade civil do estado e do agente fomentado**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2010.

HORA, Senir Santos da. O serviço social e as condições de trabalho no suas: tensões e desafios à materialização do projeto profissional. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 36, p. 155 – 177, 2º Semestre. 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/21056>. Acesso em: 07 de jun. de 2019.

IAMAMOTO, Marilda V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche**: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2007.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Mapa das Organizações da Sociedade Civil, 2020. Plataforma Virtual de Transparência Pública Colaborativa Disponível em: <https://mapaosc.ipea.gov.br/>. Acessos em 21 de jun. de 2019 e 13 de abr. de 2020.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil. Brasília : Ipea, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33432&Itemid=433. Acesso em 17 de abr. de 2019.

JINKINGS, I. AMORIM, E. R. A. produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. IN: ANTUNES, R (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

JINKINGS, I. O golpe que tem vergonha de ser chamado de golpe. IN: JINKINGS, I. DORIA, K. CLETO M. (org.) **Por que gritamos golpe?**: para entender o impeachment e a crise. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. *E-book*.

JINKINGS, N. A reestruturação do trabalho nos bancos. IN: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

KALIKS, Rafael Aliosha et al. Pacientes com câncer de mama oriundas do Sistema Único de Saúde tratadas no setor privado: custos de um piloto de parceria público-privada em oncologia. **Einstein**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 216-223, Jun. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-45082013000200014&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

KALVAN, F. R. Limites e sentidos na reforma do Estado brasileiro. **Revista Plural**. Sociologia USP. São Paulo, 6: 1-19, 1 sem. 1999.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. Políticas Sociais: focalização ou universalização?. **Rev. Econ. Polit.**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 564-574, dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572006000400006. Acesso em: 27 de dez. de 2019.

LIMA, E. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. IN: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Sociologias**, Porto Alegre, v 12, n. 25, p. 158-198, set./dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222010000300007&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 11 de nov. de 2019.

LIMA, Luiz Antônio de Oliveira. Keynes e o fim do laissez-faire. **Rev. de Econ. Polít.**, v. 4, n.1, p. 123-131, jan./mar. 1984. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/13-8.pdf>. Acesso em 27 de dez. de 2019.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho: o surgimento de uma "precariedade subjetiva". Trad. Fernanda Murad Machado. IN: ANTUNES, R. (ORG.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. 3º ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

LOPREATO, Francisco Luiz C. Milton Friedman e a efetividade da política fiscal. **Rev. econ. contemp.**, v. 17, n.2, p. 201-220, mai./ ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-98482013000200001>. Acesso em 26 de jun. de 2019.

MACIEL, David. O governo Collor e o neoliberalismo no Brasil (1990-1992). **Rev. UFG**, Ano XIII, n. 11, dez. 2011. Disponível em: Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/694/o/11_artigos_o_governo.pdf. Acesso em 20 de mai. de 2019.

MARCELINO, P. R. P. Terceirização e precarização – a outra face do toyotismo. IN: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MARTINS, Luciana de Oliveira. A contribuição do trabalho do assistente social em centro de convivência para idosos: limites e possibilidades. **Revista Uniabeu**. v.4, n. 8, p. 163-178, Belford Roxo, set./dez. 2011. Disponível em: <https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/RU/article/view/214>. Acesso em 03 de fev. de 2020.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAZZUCATO, M. **O Estado empreendedor: desmascarando o mito do setor público vs privado**. Portfolio-Penguin, 2014. *E-book*.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL. Norma operacional básica de recursos humanos do suas. **MDS**, Secretaria de Assistência Social. mai. de 2008. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/comissoes-tematicas/comissao-de-politica/norma-operacional-basica-de-recursos-humanos-do-suas-nob-rh-suas.pdf/download>. Acesso em: 19 de out. de 2018.

MIOTO, Regina Célia. Família, trabalho com famílias e serviço social. Palestra. Palestra proferida na Universidade Estadual de Londrina (UEL). Contém idéias e trechos de artigos já publicados em livros e revistas. **SERV. SOC. REV.**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 163-164 176, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://unesav.com.br/ckfinder/userfiles/files/trabalho-com-familia-e-servico-social.pdf> . Acesso em 13 de nov. de 2019.

MISES, L. V. **As seis lições**. Trad. Maria Luiza Borges. 7º ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2009.

MOITA, Dímitre Sampaio. CORREIA, Mariano. OLIVEIRA, Karlinne de Souza. IMPACTO DA FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL E DA PRECARIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADES. IN: Encontro Nacional ABRAPSO, XV., Maceió, 2009. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/imagens/Anais_XVENABRAPSO/191.%20impacto%20da%20flexibiliza%C7%C3o%20laboral%20e%20da%20precariza%C7%C3o%20na%20constru%C7%C3o%20de%20subjetividades.pdf. Acesso em 11 de junho de 2020.

MONTAÑO, C. **Terceiro setor e questão social:** crítica ao padrão emergente de intervenção social. 2º ed. São Paulo: Cortez, 2003.

MORAES, R. C. **Neoliberalismo:** de onde vem, para onde vai?. São Paulo: Editora Senac, 2001.

MOREIRA, Egon Bockmann. Terceiro setor da administração pública, organizações sociais, contrato de gestão: organizações sociais, organizações da sociedade civil de interesse público e seus "vínculos contratuais" com o Estado. **R. Dir. Adm.**, Rio de Janeiro, 227: 3. p. 09-320, jan./mar. 2002.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetivação:** trajetória de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

OHNO, T. **O sistema Toyota de produção:** além da produção em larga escala. Tradução de Cristina Schumacher. Porto Alegre: Bookman, 1997.

OLIVEIRA, Bruno José Cruz. Políticas sociais, neoliberalismo e direitos humanos no Brasil. **Rev. Educere et Educare**, Cascavel, v. 5, n. 9, p. 175-183, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/educereteducare/article/view/3478/3772>. Acesso em 11 de set. de 2019.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, Nov. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009&lng=en&nrm=iso. Acesso em 25 de jan. de 2020.

PAGOTTO, C. A autogestão em cooperativas: desafios à autonomia do trabalho. IN: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. IV. Boitempo Editorial, 2019. *E-book*.

PAIVA, Ilana Lemos de; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Formação e prática comunitária do psicólogo no âmbito do "terceiro setor". **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 15, n. 2, p. 153-160, Ago. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 abr. de 2020.

PÁRRAGA, F. J T. Apuntes sobre la dimensión colectiva de la precariedad laboral. IN: ALVES, G. VIZZACCARO-AMARAL, A. L. MOTA, D. P (org.). **Trabalho e estranhamento:** saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2002.

PAULANI, L. M. Uma ponte para o abismo. IN: JINKINGS, I. DORIA, K. CLETO M. (org.) **Por que gritamos golpe?:** para entender o impeachment e a crise. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. *E-book*.

PAZ, Fernanda Alves Ribeiro. A precarização no trabalho do assistente social na política de assistência social. VII Jornada Internacional de Políticas Públicas. Un.fed. do maranhão. 25-28 de agosto de 2015. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo2/a-precariizacao-no-trabalho-do-assistente-social-na-politica-de-assistencia-social.pdf> . Acesso em 12 de mar. de 2020.

PECI, Alketa. SOBRAL, Filipe Azevedo. Parceiras público-privadas: análise comparativa das experiências britânica e brasileira. **Cad. EBAPE**, v. 5, n. 2, p. 01-14, jun. 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5026> . Acesso em 29 de dez. de 2019.

PEREIRA, Alvaro Luis dos Santos. PALLADINI, Gabriel Maldonado. Parceria público-privada para construção de moradia popular: fundamentos institucionais para a expansão do mercado de habitação em São Paulo. **Cad. Metrop.**, São Paulo , v. 20, n. 43, p. 879-903, dez. 2018 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-99962018000300879&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

PEREIRA, P. A. P. **Política social**: temas & questões. 2º ed. São Paulo: Cortez, 2009.

PEREIRA, Ricardo A. de Castro; FERREIRA, Pedro Cavalcanti. Efeitos de Crescimento e Bem-estar da Lei de Parceria Público-Privada no Brasil. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 2, p. 207-219, Jun. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402008000200005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

PÉRICO, Ana Elisa. REBELATTO, Daisy Aparecida do Nascimento. Desafios das parcerias público-privadas. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 39, n.5, p. 1031-1052, set./out. 2005. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6578> . Acesso em 31 de dez. de 2019.

PICCININI, V. C. ALMEIDA, M. L. OLIVEIRA, S. R. (org.). **Sociologia e administração**: relações sociais nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

PINHEIRO, Francisco Marton Gleuson. PINHO, José Antonio Gomes de. BRUNI, Adriano Leal. Accountability em parcerias público-privadas: espaços para avanços em unidades hospitalares sob gestão direta e em regime de parceria. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 155-174, mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302018000100155&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

PINHO, D. B. VASCONCELOS, M. A.S. de (org.). **Manual de Economia**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

PLANO DIRETOR DA REFORMA DO APARELHO DO ESTADO. Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf> . Acesso em 29 de jun. de 2019.

POCHMANN, M. **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2001.

PRAUN, L. A reestruturação negociada na volkswagen: São Bernardo do Campo. IN: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

RAMALHOSO, W. Temer, o impopular: o que mudou no país em dois anos e meio de governo. Uol, São Paulo, 30 de dez. de 2018. Política. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2018/12/30/temer-o-impopular-o-que-mudou-no-pais-em-dois-anos-de-governo.htm>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

RAMOS, Fernando M.; KLANN, Roberto Carlos. Relationship between quality in accounting information and organizational characteristics of the third sector entities. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 26, n. 88, p. 9-27, Mar. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302019000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

REZENDE, Flávio da Cunha. O ajuste gerencial e seus limites: a falha sequencial em perspectiva comparada. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 16, p. 127-143, Ago. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782008000300010>. Acesso em 25 de set. de 2019.

RIBEIRO, Ana Regina Bezerra *et al.* Panorama da gestão de pessoas no terceiro setor: um estudo sobre uma organização não governamental pernambucana. **Veredas**, v. 9, n. 3, p. 159-174, 2016. Disponível em: <http://veredas.favip.edu.br/ojs/index.php/veredas1/article/view/355>. Acesso em 05 de fev. de 2020.

RIBEIRO, Maisa Elena. GUZZO, Raquel Souza Lobo. Psicologia no Sistema Único de Assistência Social (SUAS): reflexões críticas sobre ações e dilemas profissionais. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 9, n. 1, p. 83 – 96, jan./jun. 2014. Disponível em http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/viewFile/837/651. Acesso em 03 de jul. de 2019.

ROBERTSON, Susan L. A estranha não morte da privatização neoliberal na Estratégia 2020 para a educação do Banco Mundial. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 50, p. 283-302, Ago. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782012000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de abr. de 2020.

SANTOS, Joana Darc Cardoso dos. COSTA, Artemízia Ribeiro Lima. NUNES, Albano Oliveira. O pedagogo no âmbito da assistência social. **Educação & Linguagem**, São Paulo, ano 4, n. 2, p. 60-76, dez. de 2017. Disponível em: https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2018/03/5_EDUC_20172.pdf. Acesso em 21 de fev. de 2020.

SELIGMANN-SILVA, E. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. IN: ALVES, G. VIZZACCARO-AMARAL, A. L. MOTA, D. P (org.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha.** São Paulo: LTr, 2002.

Senado Federal. Entenda o que muda nos benefícios com as MPs 664 e 665. Agência Senado, Brasília, 06 de abr. de 2015. Senado notícias. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/04/06/entenda-o-que-muda-nos-beneficios-com-as-mps-664-e-665>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

SENRA, Carmem Magda Ghetti. GUZZO, Raquel Souza Lobo. Assistência social e psicologia: sobre as tensões e conflitos do psicólogo no cotidiano do serviço público. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 293-299, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n2/05.pdf>. Acesso em 14 de mar. de 2020.

SERPA, Virginia. VIRGÍNIA, Carla. CAVALCANTE, Sylvia. Assistência social pública brasileira: uma política da autonomia – um dispositivo biopolítico. **Rev. Subj.**, Fortaleza, v. 15, n.3, p. 428-437, dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692015000300011. Acesso em 17 de fev. de 2020.

SILVA, Adroaldo Moura da. O fim do laissez-faire. **R. bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 31, p. 65-75, jan./mar. 1977. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/viewFile/185/6406>. Acesso em 25 de ago. de 2020.

SILVA, Carlos Eduardo Guerra. Gestão, legislação e fontes de recursos no terceiro setor brasileiro: uma perspectiva histórica. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1301-1325, nov./dez. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600003>. Acesso em 03 de mar. de 2020.

SILVA, Carlos Eduardo Guerra; AGUIAR, Afrânio Carvalho. Avaliação de atividades no terceiro setor de Belo Horizonte: da racionalidade subjacente às influências institucionais. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 18, n. 56, p. 35-56, Mar. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302011000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

SILVA, Christie Dinon Lourenço. DENARDI, Raquel Cristina. BECKER, Ana Paula Sesti. DELVAN, Josiane da Silva. A Psicologia nos serviços de acolhimento institucional e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. **Pesquisas e Práticas Psicossociais.**, São João del-Rei v. 10, n. 1, p. 55- 65, jan./jun. 2015.

SOARES, P. País privatizou 165 empresas entre 91 e 2002. Folha de S. Paulo, São Paulo, 21 de dez. de 2004. Economia. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2112200423.htm> >. Acesso em: 18 de Ago. de 2019.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acesso em: 20 de set. de 2019.

TAVARES, Keyla Cardoso. MOURA, Késsia Mileny de Paulo. Outros espaços, novos saberes: a atuação do pedagogo no Centro de Referência e Assistência Social – CRAS. **InterEspaço**, Grajaú, v. 2, n. 6 p. 344-366 mai./ago. de 2016. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/interespaco/article/view/6501>. Acesso em 23 de nov. de 2019.

TENÓRIO, Fernando. Um espectro ronda o terceiro setor: o espectro do mercado. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 5, p. 85-102, set./out. 1999. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/7626/6153>. Acesso em 18 de ago. de 2019.

TISKI, Márcia Rejane Carvalho de Freitas. MELO, Martiane Ferreira de. O educador social na proteção básica/cras (centro de referência da assistência social) na política de assistência social do município de Fazenda Rio Grande - PR. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE PESQUISADORES E PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO SOCIAL, III., 2017, Maringá. **Anais...**, Maringá, 2017. Disponível em: http://www.ppe.uem.br/educacaosocial/trabalhos/eixo_4/pdf/4.13.pdf. Acesso em 3 de mar. de 2020.

TYSZLER, Marcelo. Mudança social: uma arte? Empreendimentos sociais que utilizam a arte como forma de mudança. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 6, p. 1017-1034, Dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000600002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2011/10/Artigo-FEBVargas-EICS-III-2012.pdf>

VASCONCELOS, Alexandre Meira de; LEZANA, Álvaro Guillermo Rojas. Modelo de ciclo de vida de empreendimentos sociais. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 4, p. 1037-1058, Ago. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122012000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 de abr. de 2020.

VERONEZE, Renato Tadeu. A Política de Assistência Social brasileira e a ameaça temerária aos direitos sociais. **Textos e Contextos**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 345 - 359, ago./dez. 2017. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/27538>. Acesso em: 13 de mar. de 2020.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1. 1973. Disponível em: encurtador.com.br/BCDQ6. Acesso em 14 de novembro de 2019.

APÊNDICE A

Questionário

Caracterizando o entrevistado

Qual sua idade e formação profissional (graduações e especializações)?

Há quanto tempo exerce sua profissão?

Qual o tipo de vínculo empregatício que mantém e há quanto tempo trabalha nesta instituição?

Exerce outra jornada de trabalho? (Podendo ser em outro vínculo empregatício ou autônomo).

Como começou a trabalhar nesta instituição?

Condições de trabalho

Considera que tem uma jornada de trabalho justa e razoável?

Já sentiu a necessidade, mesmo que não lhe fosse solicitado diretamente, de exceder a jornada de trabalho? Como se sente?

Como avalia o ambiente de trabalho que está inserido, quanto aos seus aspectos físicos, estruturais e higiênicos? Identifica algum aspecto insalubre nele?

Já sentiu a necessidade de complementar os materiais de trabalho por falta de estrutura para realizar suas funções? (Itens de papelaria, alimentação, higiene e eletrônicos).

Uso e desenvolvimento de capacidade

Possui autonomia para realizar suas funções profissionais de modo adequado e informações sobre o processo total do trabalho?

Sente a necessidade de possuir qualidades múltiplas para executar suas funções? (Inclusive que passam dos limites de sua área profissional).

Já sentiu a necessidade de aprimorar, por possuir lacunas na sua formação?

Considera o grau de responsabilidade que possui quanto aos objetivos da organização alinhados com suas funções?

Sente que suas contribuições são consideradas nas decisões organizacionais?

Oportunidade de crescimento e segurança

Tem a sensação de segurança de emprego na organização em que está inserido? (Incluídos aspectos como contrato de trabalho seguro e garantia de remuneração).

Identifica possibilidade evolução de carreira, crescimento pessoal e perspectivas de avanço salarial na organização em que está inserido?

Organização Coletiva

Considera que possui autonomia suficiente e liberdade de expressão para atuar em questões de interesse de sua classe profissional? (Incluídos sindicatos).

O que você sabe sobre os trabalhadores das/do OSC/Executivo Municipal? O que acha das condições de carreira e de estrutura de trabalho? Tem interesse de migrar para o outro regime?

Alguma consideração final?