

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

Catheline Rubim Brandolt

**A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DA(O) PSICÓLOGO(A) NA
POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Santa Maria, RS.
2019

Catheline Rubim Brandolt

**A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DA(O) PSICÓLOGO(A) NA POLÍTICA DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Linha de Pesquisa em Saúde, desenvolvimento e contextos sociais, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia**.

Orientadora: Prof^a Dr^a Samara Silva dos Santos

Co-orientador: Prof. Dr. Fellipe Coelho-Lima

Santa Maria, RS.
2019

Brandolt, Catheline

A Terceirização do trabalho da(o) psicólogo(a) na
Política de Assistência Social / Catheline Brandolt.-
2019.

115 p.; 30 cm

Orientadora: Samara Silva dos Santos

Coorientador: Fellipe Coelho-Lima

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Psicologia, RS, 2019

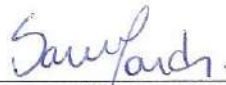
1. Trabalho 2. Terceirização 3. Precarização do
trabalho 4. Assistência Social 5. Psicologia I. Silva
dos Santos, Samara II. Coelho-Lima, Fellipe III. Título.

Catheline Rubim Brandolt

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DA(O) PSICÓLOGO(A) NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Linha de Pesquisa em Saúde, desenvolvimento e contextos sociais, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia**.

Aprovado em 15 de fevereiro de 2019:



Samara Silva dos Santos, Dr^a. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Fellipe Coelho-Lima, Dr. (UFRN)
(Co-orientador)



Taís Fim Alberti, Dr^a (UFSM)



Isabel Fernandes de Oliveira, Dr^a (UFRN) (Videoconferência)

Santa Maria 15 de fevereiro de 2019.

Agradecimentos

Para mim estes dois anos foram marcados pela alternância de períodos calmos e turbulentos, que me afetaram profundamente. Para enfrentá-los foi extremamente necessário ser resiliente e fortalecer a rede de afetos. Dito isso, gostaria de agradecer a todas(os) que dividiram esta fase comigo:

- À minha orientadora, Samara Silva dos Santos, que me acolheu antes mesmo de assumir o cargo. Agradeço por ter aceitado o desafio em auxiliar-me, numa proposta diferente das tuas temáticas de pesquisa. Obrigada pelo acolhimento, atenção e preocupação dada. Irei carregar comigo todas as trocas acadêmicas e afetuosas que vivemos.

- À minha “mostra mor”, Roberta Fin Motta, que me acompanha desde a graduação, passando pela Residência Multiprofissional e chegando no Mestrado. Grata pelas inúmeras mensagens via WhatsApp, e-mail, Skype e nas demais redes sociais. Só tenho a agradecer pela confiança, carinho, atenção, amizade, além das exigências na escrita. Carrego comigo teus ensinamentos, a coragem para enfrentar os obstáculos e o amor pela Psicologia Social e pelas Políticas Públicas.

- Ao meu co-orientador, Fellipe Coelho Lima, um grande achado nessa vida de pesquisadora. Obrigada por ser meu mediador com os autores marxistas e a Terceirização, pelas indicações de leituras, pelas correções nos artigos e trabalhos. Ao mesmo tempo, por me instigar a pesquisar ainda mais, e espero que novamente possamos trabalhar juntos, porque a parceria entre gaúchas e este potiguar rendeu muito.

- Às professoras que compuseram a banca de avaliação durante todo o processo de pesquisa e escrita desta dissertação: a prof^ª Berenice Couto, referência no campo da Assistência Social, que contribuiu no período da qualificação; a prof^ª Isabel Fernandes de Oliveira, para mim uma grande referência na área da Psicologia e Políticas Públicas; a prof^ª Sheila Kocourek, que me acompanha desde a Residência Multiprofissional e a prof^ª Taís Fim Alberti, que tive o prazer de conviver e compartilhar experiências durante esse percurso, tuas palavras de incentivo estão guardadas em meu coração. Agradeço, desde já suas colaborações para o aprimoramento desta dissertação.

- Às colegas do grupo “Avaliação e intervenções no Desenvolvimento Humano”, por mais dos poucos encontros que participei, estas me receberam de braços abertos. Obrigada pelas discussões de textos, e disponibilidade de conversas antes e depois dos encontros.

- Às colegas do projeto “Psicologia e educação básica: construindo ações coletivas”, no qual “eu caí de paraquedas”, literalmente. Agradeço pelas vivências no ambiente escolar e nos encontros de planejamentos das atividades, também pelas conversas repletas de inquietações e afetações ao longo deste ano. Penso que nossas reuniões se transformaram também em espaços de apoio, resistência e fortalecimento diante do cenário político atual.

- À Isadora Torres, Heloísa Toledo, Mariana Ilha e Raquel Machado, minhas ICS. Grata pela oportunidade em compartilhar o pouco que sei com vocês. Minha primeira experiência enquanto “mentora”. Obrigada pelas trocas, pelos encontros no café Imperial 993, pelos trabalhos escritos e pela descontração diante dessa árdua caminhada acadêmica. Espero ter contribuído para suas formações e sei que serão ótimas profissionais.

- Ao Pedro Henrique Machado, agradeço pela amizade de anos e apoio constante. Esta pessoa tem uma capacidade ímpar para deixar com mais leveza esse percurso de pesquisa-docência. Grata pelas nossas conversas nos corredores e no WhatsApp, pelas risadas (e muitas mesmo), pelos almoços no RU, pela ajuda no CPD, pelos memes compartilhados. Enfim, obrigada pela irmandade de uma vida, que ultrapassou os palcos do ballet.

- Aos amigos Dyan Jamilles e Tiarles Brum Maia e a “Confraria das Maravilindas” (Jana Sentena, Damiana Lima, Fefê Brandolt). Obrigada pelas conversas sobre a vida, pelas cevas e champs compartilhadas, pelas risadas, pelas dicas de modas, pelas jantas e churrascos, pelas viagens e por auxiliarem-me a deixar mais leve esse momento.

- Ao ballet, por todo o crescimento, lições de superação e ser meu refúgio ao longo dos anos. Agradeço por todos “as mestras que tive” e seus ensinamentos que auxiliaram a tornar-me a profissional que sou. Por saber que cada escolha/passos tem seu início, meio e fim. Uma vez bailarina, nunca mais um ser humano comum!

- À Caroline Ferreira, minha amiga de infância que estava perdida no outro Rio Grande. Uma amizade que surgiu como uma dádiva no mestrado. Obrigada por ser meu ombro amigo, por me auxiliar e indicar leituras, por se preocupar comigo, por me receber de braços e coração aberto, e ser minha ‘parceirona’ (para conversas científicas e outras nem tanto; para escrita de trabalhos acadêmicos e pra vida inteira);

- À CAPES por ter oportunizado investimentos financeiros para a minha formação profissional e ao Programa Nacional de Cooperação Acadêmica (PROCAD), por subsidiar a melhor oportunidade (e mais desafiadora) que experienciei neste percurso acadêmico, minha

estadia no Rio Grande do Norte. Agradeço pela oportunidade de crescimento profissional bem como pessoal;

- Às colegas psicólogas que participaram da pesquisa, as quais foram extremamente solícitas e francas em suas falas. Viabilizando esse espaço de troca, tendo possibilitado para esta pesquisadora reflexões sobre a tríade: Terceirização – Psicologia - Assistência Social, e os impactos/consequências em suas atuações;

- Ao meu companheiro Wagner Fernandes, que sempre acredita em minha capacidade (bem mais que eu própria) e que todos os dias tem uma palavra de incentivo a me oferecer. Obrigada pela cumplicidade, aconchego, tranquilidade e compreensão diária. Valeu também pelos CHURRASCOS, pelas “comidinhas” feitas (tanto para comemorar como me acalmar), por refinar meu gosto para cervejas, pelas risadas e pelas séries/filmes que nada tem a ver com a Psicologia. Te amo muito!

- À minha mãe, Fefê Brandolt (ou Fefis), meu exemplo maior de profissional. Minha companheira de viagem/de indiadas e festas, a melhor doceira do mundo. Sei que junto com o Ivo, privaram-se de muitas coisas para que pudesse me manter estudando em Santa Maria, e não tenho como agradecer por todo esse investimento dado a mim, vocês são demais! Obrigada pelo amor incondicional e cuidados, por ser minha grande amiga, muitas vezes defensora e ser a fã número 1 que vibra em cada conquista minha. Te amo muito mãe!

- Ao meu pai, Ivan Brandolt (o Ivo), que está habitando outros pagos. Obrigada por ter sido meu porto seguro durante anos, por me apoiar nas decisões e oferecer sempre uma palavra ou conselho no momento certo além de me ouvir (mesmo que fosse besteira como as minhas crises existenciais). Sempre carregando no rosto um sorriso e/ou careta, um abraço apertado e um chimarrão cevado. Infelizmente a vida não deixou que comemorássemos juntos as aprovações da Residência Multiprofissional, do Mestrado e (da minha audácia) no Doutorado, mas o “calo” (teu apelido pra mim) continua aqui na labuta e te carrega no pensamento e no coração todos os dias, além de sentir uma enorme falta tua. Obrigada por ser um exemplo, meu eterno Don Quixote!

- E por fim, agradeço aos milhares de brasileiras/os que assim como eu, foram as urnas em prol da defesa de um Estado democrático de direitos, das Políticas Sociais e da nossa liberdade de expressão. Que foram representar mulheres, negros, população LGBTQI+, indígenas, pobres, usuários da saúde mental, enfim. Continuaremos fortes e bravos diante de

um nebuloso cenário político que se instaura no país. Que o ódio, a violência e a barbárie não se perpetue. Amor, cuidado, coragem, lutas e resistências é o que desejo a todas(os)!

*“Na corrida dessa vida
é preciso entender
Que você vai rastejar,
vai cair, vai sofrer
E a vida vai lhe ensinar,
que se aprende a caminhar
e só depois a correr.
(...)*

*Sem parar de aprender,
aproveite cada flor,
cada cheiro no cangote,
cada gesto de amor,
cada música dançada
e também cada risada
silenciando o rancor*

*Experimente o mundo,
prove de todo sabor,
sinta o mar, o céu e a terra,
sinta o frio e o calor.
Sinta sua caminhada
e dê sempre uma parada
pelo caminho que for
(...)”*

(Bráulio Bessa – A corrida da vida)

RESUMO

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DA(O) PSICÓLOGO(A) NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Autora: Catheline Rubim Brandolt
Orientadora: Samara Silva dos Santos
Co-orientador: Fellipe Coelho Lima

A Terceirização, enquanto estratégia adotada na Administração Pública, avança e atinge o campo das Políticas Públicas. A política de Assistência Social convive intensamente com redução, fragilização e precarização de investimentos, mecanismos por meio dos quais a Terceirização opera. Este estudo tem como objetivo analisar a Terceirização da prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social em um município no interior do Rio Grande do Sul/RS. Os dados foram organizados em formato de artigos científicos. O primeiro artigo consiste num estudo referente à produção acadêmica da Psicologia sobre o tema da Terceirização. Para isso utilizou-se uma revisão sistemática com consulta às bases de dados científicos. Tal construto possibilitou analisar que esta temática ainda está pouco explorada pela profissão, mesmo sendo uma das formas de trabalho em permanente expansão no Brasil. O segundo e terceiro estudos resultam da análise das informações coletadas com as 12 psicólogas que atuaram nos serviços socioassistenciais, por meio de contrato terceirizado, nos últimos cinco anos. A coleta de informações ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, as quais foram analisadas qualitativamente conforme a análise de conteúdo. Os resultados apresentados e discutidos nestes artigos identificam as relações e condições de trabalho e o desempenho das funções e atividades executadas pelas profissionais como aspectos da precarização do trabalho, potencializados pela Terceirização, nos serviços da Assistência Social. Com isso, pode-se concluir que os contratos terceirizados das psicólogas, potencializam a precarização e exploração da(o) trabalhadora(r), expondo-as(os) a relações baseadas no medo e intimidação, a constante sensação de: insegurança, instabilidade e desvalorização, bem como a manifestações de adoecimentos resultantes do trabalho. Logo, isto revela o caráter perverso da terceirização, que envolve as dimensões do trabalho, social e pessoal das(os) trabalhadoras(es).

Palavras-chave: Trabalho; Terceirização; Precarização do trabalho; Assistência Social; Psicologia

ABSTRACT

THE OUTSOURCING OF LABOR OF PSYCHOLOGY IN SOCIAL ASSISTANCE POLICY

AUTHOR: Catheline Rubim Brandolt

ADVISOR: Samara Silva dos Santos

CO-ADVISOR: Fellipe Coelho-Lima

Outsourcing, as a strategy adopted in the Public Administration, advances in the field of Public Policy. The policy of Social Assistance coexists intensely with reduction, weakening and precariousness of investments, mechanisms through which the Outsourcing operates. This study aims to analyze the Outsourcing of the professional practice of Psychology in Social Assistance Policy in a municipality in the interior of Rio Grande do Sul / RS. The data were organized in scientific articles format. The first article consists of a study about the academic production of Psychology on the theme of Outsourcing. For this, a systematic review was used with consultation to the scientific databases. This construct made it possible to analyze that this theme is still little explored by the profession, even though it is one of the ways of work in permanent expansion in Brazil. The second and third studies result from the analysis of the information collected with the 12 psychologists who worked in the social assistance services, through a contract outsourced, in the last five years. The information collection took place through semi-structured interviews, which were analyzed qualitatively according to the content analysis. The results presented and discussed in these articles identify the relationships and working conditions and the performance of the functions and activities performed by the professionals as aspects of the precariousness of work, potentialized by Outsourcing, in the Social Welfare Services. Thereby, it can be concluded that the outsourced contracts of the psychologists, enhance the precariousness and exploitation of the worker, exposing them to relationships based on fear and intimidation, the constant sensation of: insecurity, instability and devaluation, as well as manifestations of illness resulting from work. Therefore, this reveals the perverse nature of outsourcing, which involves the work, social and personal dimensions of the workers.

Keywords: Work; Outsourcing; Precariousness of work; Social Assistance; Psychology.

LISTA DE ABREVIATURAS

APA - American Psychological Association

BPC - Benefício de Prestação Continuada

CADÚNICO - Cadastro Único

CF - Constituição Federal do Brasil

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CRAS - Centro de Referência de Assistência Social

CREAS - Centro de Referência Especializado da Assistência Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC - Emenda Constitucional

LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social

NASF - Núcleo de Apoio a Saúde da Família

PNAS – Política Nacional de Assistência Social

NOB - da Norma Operacional Básica

NOB-RH/SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PL – Projeto de Lei

PROCAD - Programa de Cooperação Acadêmica

PSB – Proteção Social Básica

PSE - Proteção Social Especial

SMDS - Secretaria de Município de Desenvolvimento Social

STF - Supremo Tribunal Federal

SUAS - Sistema Único de Assistência Social

TST - Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Parecer de aprovação do Comitê de Ética em pesquisa.....	107
---	-----

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	110
Apêndice B – Termo de Confidencialidade.....	112
Apêndice C – Roteiro de entrevista	113

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	14
INTRODUÇÃO.....	16
OBJETIVOS	26
OBJETIVO GERAL	26
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
PERCURSO METODOLÓGICO	26
ARTIGO 1 – TERCEIRIZAÇÃO E PSICOLOGIA: UMA REVISÃO DA LITERATURA NACIONAL	30
ARTIGO 2 – CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO RESULTANTES DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL	54
ARTIGO 3 – A PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL E A ATUAÇÃO POR VIA DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS	78
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
REFERÊNCIAS.....	103
ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	107
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	110
APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	112
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	113

APRESENTAÇÃO

As relações de trabalho no capitalismo, são resultados do contexto de expansão e de crises do sistema que busca incessantemente pela reprodução do capital. Em meados dos anos de 1970, o mundo do trabalho vivenciou uma nova crise do capital, e para superá-la buscou resposta em um novo complexo de reestruturação produtiva. Este complexo tem relação com o desenvolvimento e introdução tecnológica da microeletrônica e das redes informacionais (ALVES, 2007). Dessa forma, a precarização social do trabalho se impôs, tendo na Terceirização sua principal representação da flexibilização do trabalho, sendo defendida pelos empresários como um símbolo da modernidade (DRUCK, 2016a). Para Alves (2011) a Terceirização implica a precarização do trabalho em relação a corrosão dos direitos trabalhistas ou degradação das condições salariais entre homens e mulheres, e também no sentido da consciência de classe/coletivo.

No Brasil, o desenvolvimento capitalista ocorreu tardiamente, de forma subordinada e dependente da economia internacional, o que refletiu em consequências que perduram até os dias atuais, especialmente em relação à exploração da força de trabalho. A partir dos anos de 1990, estabelecia-se no país o regime democrático de direitos, ao mesmo tempo em que ocorria a implementação das políticas neoliberais. Abertura comercial para o capital estrangeiro, processos de privatizações, informalização do mercado de trabalho, Terceirização e precarização do trabalho, são características presentes neste projeto neoliberal (NAVARRO, MACIEL E MATOS, 2017).

No cenário atual, a Terceirização cresceu em todas as direções. Em relação aos serviços públicos, esta prática constitui-se um dos mecanismos mais importantes e eficientes no desmonte do papel social do Estado. Além de atingir o segmento de trabalhadores no que tange os seus direitos trabalhistas, padrão salarial e condições de trabalho (DRUCK, 2016b).

O interesse em desenvolver este projeto e aprofundar conhecimentos sobre o tema nesta área vem sendo construído conjuntamente com a minha formação acadêmica e profissional, que está direcionada ao campo social. Área esta que, na Psicologia, já demonstra atravessamentos profundos em relação as formas de precarização e flexibilização do trabalho, desde o excesso de ofertas dos serviços mais tradicionais (o que causa alta competitividade) até as formas mais diversificadas de contratos de trabalho.

Essa questão foi vivenciada, especificamente, quando me inseri no mercado de trabalho como psicóloga de um Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), em um município do Rio Grande do Sul, o qual era coordenado por uma terceirizada. O período de trabalho foi pequeno, decorrente do rompimento de contrato entre a terceirizada e a gestão municipal, o que culminou no desligamento de toda a equipe profissional. Após essa situação, reencontrei-me com a problemática da Terceirização durante a Residência Multiprofissional Integrada, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Sendo que esta experiência, propôs, em diversos momentos, articular as redes de Saúde e Assistência Social. Contudo, essa articulação foi permeada pela alta rotatividade de profissionais e fragilidades estruturais, especialmente nos serviços socioassistenciais.

Mobilizada diante da situação apresentada pelo município a respeito da Terceirização, e, posteriormente, percebendo que tal temática retornava ao cenário político nacional, percebi que esta problemática escancarava um reflexo dos avanços e desinvestimentos governamentais na máquina pública atingindo as profissionais que estão na ponta dos serviços. Nessa perspectiva, proponho-me o desafio em articular três temas distantes ainda do ideário que constituem a formação/atuação profissional: Terceirização, Psicologia e Política Pública de Assistência Social. A Terceirização ao avançar, enquanto estratégia adotada na Administração Pública atinge as Políticas Públicas, reflete suas condições e relações trabalhistas para todas(os) profissionais que atuam nesta área. Para tal empreendimento, algumas indagações me acompanharam para a escrita, principalmente: Como a Terceirização pode impactar a atuação da Psicologia nas Políticas Públicas, principalmente na Política Pública de Assistência Social? Que aspectos sofrem precarização e interferem no trabalho das psicólogas, segundo essas profissionais?

Por fim, como sugestão do Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), os resultados desta dissertação serão apresentados em formato de artigos científicos. Sendo que, tais estudos foram estruturados e formatados em conformidade com as normas do *Publication Manual of the American Psychological Association* (2010, 6ª edição) (APA) tendo em vista as orientações das revistas científicas para as quais os artigos serão posteriormente submetidos.

No artigo 1, intitulado “*Terceirização e Psicologia: uma revisão de literatura nacional*”, buscou-se analisar com uma pesquisa de revisão sistemática, o cenário da produção científica da Psicologia sobre a temática. Com esse levantamento, foi possível perceber que sobre o tema, a área possui poucos artigos científicos publicados, havendo um predomínio de pesquisas abordando como público-alvo profissões localizadas mais na base da pirâmide social (ex.: serviços gerais, motoristas, trabalhadores da construção civil, entre outros). Todavia, ressalta-se a importância para a categoria profissional tomar propriedade sobre o assunto, visto que esta prática encontra-se em permanente expansão no Brasil, sendo, atualmente, liberada irrestritamente, ou seja, atingindo a todas as(os) trabalhadoras(es) tal como setores privados e públicos.

No artigo 2, nomeado “*Condições de trabalho e as relações resultantes do processo de Terceirização da Psicologia na Assistência Social*”, a proposta foi identificar as condições de trabalho e as relações de trabalho decorrentes da Terceirização da Psicologia na Política de Assistência Social, a partir do relato de psicólogas que atuaram em serviços socioassistenciais, nos últimos cinco anos, em um município do interior do Rio Grande do Sul. De tal modo, a partir dos resultados do estudo foi possível apontar quais aspectos foram afetados com a precarização nos serviços e como refletiram nas relações neste ambiente de trabalho.

E por fim, no artigo 3, intitulado “*A Psicologia na Assistência Social e a atuação por via de contratos terceirizados*”, o objetivo foi apontar em que pontos a Terceirização interferiu nas atuações das psicólogas nos serviços da Assistência Social. Tal como o artigo 2, utilizou-se das informações coletadas por meio de entrevistas com as profissionais. Os resultados deste estudo, direcionam à questões sobre a execução das atividades e funções desempenhadas pelas psicólogas, fomentadas pela flexibilização e precarização. Além disso, tais informações também ressaltaram que tal exposição da trabalhadora a essa intensificação/exploração de trabalho, pode produzir processos de adoecimentos, envolvendo tanto a esfera física quanto emocional/psíquica.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX, o mundo capitalista transformou-se diante da necessidade de mudanças perante o esgotamento do padrão taylorista/fordista, o qual fora modelo dominante do processo produtivo de trabalho, durante quase todo o século. Tal padrão representou o grau mais avançado de racionalização do processo de trabalho no capitalismo, considerada a ‘era de ouro’ (ANTUNES E DRUCK, 2015).

Este padrão era caracterizado por unidades fabris verticalizadas, estabelecia um padrão produtivo com base no trabalho fragmentado e na divisão em tarefas que reduzia a ação das(os) trabalhadoras(es) a padrões repetitivo. Seus elementos básicos eram formados pela produção em massa de mercadorias, por meio de uma linha de montagem, a qual era regulada pela esteira. Logo, esta ferramenta era responsável por fazer as interligações, ditar o ritmo e o tempo necessário para o cumprimento das tarefas. Dessa forma, o operário perdia a destreza sobre o labor, desqualificando suas atividades, os fazendo perder o total sentido sobre a execução da mesma e o convertendo a ser um apêndice da máquina, no qual era extraído um sobretrabalho (ANTUNES, 2009; 2015b; DRUCK, 1999)

Contudo, após o longo período do apogeu deste sistema, com grande acumulação de capital, o capitalismo começa a dar sinais de uma crise estrutural, necessitando respostas para superá-la (ANTUNES, 2009; 2015b). Assim, como suposta saída para essa crise no padrão de acumulação do capital, desencadeou-se um processo de reestruturação produtiva mais moderno, resultando em novas formas de acumulação flexível, para recompor as taxas de lucro e aumentar o controle, tanto da produção quanto dos trabalhadores (ANTUNES E DRUCK, 2015; NAVARRO, MACIEL E MATOS, 2017).

Segundo Harvey (2012, p.140) a “acumulação flexível (...) caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”. Por meio deste conceito, pode-se perceber que a lógica de produção capitalista assume uma nova materialidade no processo de produção, através de novas formas de exploração e precarização da força de trabalho, perpassadas por um regime de acumulação que conta com novas tecnologias microeletrônicas e arranjos organizativos (ALVES, 2011).

Como representante deste movimento de reestruturação produtiva destaca-se o modelo japonês ou Toyotismo, fruto da experiência do pós-guerra no Japão e que se expandiu no cenário mundial. Este modelo tem nas redes de subcontratação¹(ou Terceirização), uma das suas principais práticas adotadas pelas empresas, inicialmente no setor industrial, mas que está expandindo-se para os demais setores e serviços (ANTUNES, 2015a; 2015b; DRUCK *et al*, 2018). Conjuntamente, as políticas de caráter neoliberal também avançavam. Estas propunham

¹ O termo redes de subcontratação equivale a Terceirização. Por meio dela ocorre o processo de transferência à outra empresa (terceirizada) de parte do processo produtivo da empresa contratante, visando a redução de custos, aumento de produtividade diminuir resistências da força de trabalho e as limitações externas ao processo de acumulação. (Filgueiras & Cavalcante, 2015).

privatizações de empresas públicas, redefinições do papel do Estado, pautada pela redução das políticas públicas universais e pelas reformas do Estado, acarretando em uma desregulamentação dos mercados, tanto o financeiro como o de trabalho, sendo que neste último o processo de flexibilização e precarização do trabalho passou a ser estratégia central (DRUCK *et al*, 2018).

De acordo com Neto e Braz (2006) o que se pretende com o neoliberalismo é “um Estado mínimo para o trabalho e máximo para o capital” (p.227). Então, diante deste campo propício para novos formatos de exploração do trabalho e da(o) trabalhadora(r), a Terceirização torna-se a forma preferida e eficiente adotada pelos empresários e pelo próprio Estado (DRUCK, 2016a).

Em relação a sua definição Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) (2007) e Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) apontam que a Terceirização corresponde a um processo de transferência de atividade de uma empresa (podendo também ser denominada como empresa-mãe ou contratante) para uma outra empresa (terceirizada ou contratada). Com isso transfere-se a responsabilidade de gestão e de custos da força trabalhadora para um terceiro, garantindo a desobrigação da contratante com os compromissos trabalhistas (DRUCK E FRANCO, 2007).

Ressalta-se que este é um fenômeno mundial e vem ocorrendo ao longo das diferentes fases históricas do capitalismo e dos padrões produtivos/organizativos do trabalho, redefinindo seu lugar/sua centralidade em cada sociedade. Alguns autores defendem a Terceirização como um fenômeno velho e novo. Considerado velho, em decorrência de que esta prática já era utilizada desde os primórdios da Revolução industrial até o auge do padrão fordista (DRUCK E FRANCO, 2007; THÉBAUD-MONY E DRUCK, 2007; DRUCK, 2013; DRUCK, 2016a; Druck *et al*, 2018). No Brasil, por exemplo, a Terceirização tem sua origem no trabalho rural, por meio do sistema de gato, com a contratação de trabalhadoras(es) em períodos de safras (processo ainda presente na agricultura nos dias atuais). Em um outro período, tal prática foi utilizada nos primórdios da industrialização brasileira (DRUCK, 2013; DRUCK, 2016a; DRUCK *et al*, 2018).

Contudo, se constitui enquanto fenômeno novo, em decorrência deste novo momento de acumulação flexível. Sendo este resultado de mudanças em sua natureza, amplitude e centralidade, possibilitando um crescimento para todas as direções, setores e atividades. Desse modo, torna-se a principal forma de precarização e flexibilização do trabalho, possibilitando um grau de liberdade do capital tanto em gerir como dominar a força de trabalho praticamente sem estabelecer nenhum limite, assim, amplifica a degradação das condições de trabalho, saúde

(e vida) das(os) trabalhadoras(es) (DRUCK E FRANCO, 2007; THÉBAUD-MONY E DRUCK, 2007; DRUCK, 2013; DRUCK, 2016a; Druck *et al*, 2018).

Algumas pesquisas (Brasil, 1993; Negrão, 2007; Dieese, 2007; Oliveira, 2013; Motta, 2015) apresentam vantagens e desvantagens sobre este modo de gestão, organização e produção. No que se refere às vantagens para as empresas encontram-se o aumento da produção; o enxugamento na estrutura organizacional (no que corresponde a: funcionários, postos de trabalho e nos níveis hierárquicos); maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis; redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, dada a redução da quantidade de processos envolvidos na produção; evitar situações de relações de trabalho problemáticas; enfraquecer a organização dos trabalhadores.

No que tange às suas desvantagens, pode-se mencionar: perda de habilidade e competências fundamentais, assim como, contratos mal elaborados; perda de controle sobre a atividade de terceirizada; sensações de constante insegurança em permanecer no emprego, jornadas de trabalho intensas, salários menores; excesso de exigências nas relações com os fornecedores na busca de economia de custos podendo resultar em perdas de qualidade dos produtos e serviços terceirizados; maior rotatividade de trabalhadores e menor acesso a benefícios; problemas de comunicação; exposição a condições precárias no trabalho (riscos, acidentes, instrumentos insuficientes, entre outros). Diante disso, é possível afirmar que as vantagens estão direcionadas às empresas, contratantes e as que terceirizam. Logo, as desvantagens atingem a classe trabalhadora, seja pela desproteção de direitos e/ou desmobilização sindical.

Em síntese, a Terceirização objetiva a redução dos salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e aumento da fragmentação, desorganização, e desmobilização ainda mais da classe trabalhadora. Sendo, portanto, uma prática que lança um manto de invisibilidade sobre os trabalhadores em relação ao trabalho real, descaracterizando suas relações e vínculos entre empregador e empregado (ANTUNES E DRUCK, 2013; FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

Tal fenômeno faz parte de uma lógica perversa do desenvolvimento do capitalismo, que no Brasil, atinge de uma forma ainda mais cruel a classe trabalhadora. Uma vez que propõe-se a desconstrução dos direitos sociais, conquistados recentemente pela população brasileira e que está inscrita na Constituição de 1988. Couto, Yazbek e Raichelis (2013) afirmam que nos anos de 1990 identifica-se uma somatória de perdas dos trabalhadores, o que reflete em uma vulnerabilização do trabalho, e conseqüentemente interfere no sistema de garantias e proteções sociais. Então, por meio da transição do regime autocrático-burguês para o democrático, na

década de 1990, que a Administração Pública brasileira visualizou a possibilidade para implementar uma reforma do Estado, ou o processo de contrarreforma - destinado a redução de direitos e garantias sociais (NETO E BRAZ, 2006), ao aderir às políticas neoliberais e a nova configuração do mundo do trabalho. Visto que neste período o país perpassava por momentos de fragilidade econômica e busca por estabelecer uma nova identidade nacional.

No Brasil, no que diz respeito ao setor público a Terceirização passou a ocupar lugar estratégico para o Estado, sendo movida pela redução de custos orçamentários. Deste modo, possui duas dimensões: a quantitativa - abrangendo salários mais baixos, redução e negação de direitos e condições de emprego, e qualitativa - utilizada como estratégia de dominação para divisão entre as(os) trabalhadoras(es), acirrando as diferenças e a pulverização da organização coletiva). Adotando tal estratégia, a máquina pública possibilita abertura de espaços e/ou oportunidades para predação do fundo público, corrupção da coisa pública (por exemplo: superfaturamento, fraudes, etc.), ou seja, possibilitando que o fundo público possa ser acessado e usufruído pela iniciativa privada (ALVES, 2011; DRUCK, 2013).

Com isso, os efeitos provocados pela Terceirização podem ser percebidos com as privatizações dos serviços públicos e pela regressão das políticas estatais, atingindo também o funcionalismo público (RAICHELIS, 2011; DRUCK, 2016b). A proliferação desta estratégia, como aponta Druck (2016b) reflete não apenas na diminuição de funcionários, mas em sua desqualificação e desvalorização. Assim, somada com as constantes reformulações em seus planos de carreiras, nos salários defasados, na ausência de incentivos, a Terceirização fragiliza a função e a identidade do dito servidor público.

Em relação ao campo das Políticas Públicas, a Constituição Federal de 1988, representou um divisor de águas, principalmente, por afirmar garantia dos direitos sociais para toda a população brasileira, responsabilizando o Estado para sua efetivação. Além disso, a constituinte apresenta uma nova Seguridade Social, composta pelo tripé Saúde, Previdência Social e Assistência Social (CORDEIRO, 2018; OLIVEIRA E COSTA, 2018). É possível compreender que esta conquista foi decisiva para a ampliação de novos espaços de trabalho às categorias profissionais, as quais antes não ocupavam os serviços públicos, como foi o caso da Psicologia (OLIVEIRA E PAIVA, 2016), ressalta-se que esse movimento é resultado de um processo lento, gradual e constante.

Todavia, com o início do processo de contrarreforma do Estado, decorrente na década de 1990, a qual defendia uma administração pública espelhada na administração da empresa flexível do regime toyotista, as Políticas Públicas foram as áreas mais atingidas. Perpassando

nos anos 2000, com a Lei de Responsabilidade Fiscal, a qual inibiu a realização dos concursos públicos e incentivou a Terceirização, visando a redução das despesas com o funcionalismo público, o que ampliou as modalidades de Terceirização na esfera pública, através de parcerias, concessões, cooperativas, organizações não-governamentais, organização da sociedade civil de interesse público (Druck, 2016b). Como resultado deste movimento, a Assistência Social por ser a política que mais tardiamente foi efetivada, tem vivenciado mais intensamente, a precarização e fragilização de investimentos (PEREIRA, TASSIGNY E BIZZARIA, 2017).

Assim sendo, os avanços conceituais na Política de Assistência Social, promovidos pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) (1993) – que a regulamenta enquanto Política Pública de Proteção Social, de caráter não contributivo - e a Constituição Federal, esbarraram-se com a abertura econômica do país, o que permitira a aplicação de ações fragmentadas, desarticuladas e imediatistas no sistema de Proteção Social. Tal situação ocorre, pois há processos contraditórios movimentando-se conjuntamente. De um lado, os avanços constitucionais no que tange o reconhecimento de direitos e traz para a esfera pública a questão da pobreza e da desigualdade social, por outro lado, com a adoção do Estado brasileiro às políticas neoliberais, promove exatamente esta retração (COUTO, YAZBEK E RAICHELIS, 2013; OLIVEIRA, 2012; CORDEIRO, 2018).

Essa conjuntura, é reflexo de um movimento global que permite a liberdade aos processos de reestruturação produtiva, havendo um reordenamento das relações capitalistas. Logo, diante desse cenário, o resultado foi a invisibilização desta política por todos os governos democráticos até os anos 2000 (COUTO, YAZBEK E RAICHELIS, 2013; OLIVEIRA, 2012).

Desde então, diversos documentos dão o tom à política, como: a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) (2004) operacionalizada pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (2005), além da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS) (2006), da Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2006) e da Norma Operacional Básica (NOB/SUAS) revisada em 2012, são alguns destes exemplos (OLIVEIRA, 2012; CORDEIRO, 2018).

Todavia, para a consolidação do SUAS, diversos questionamentos referentes as bases tradicionais da Assistência Social foram realizadas. A partir disso, novas formas de organização, regulação e gestão do trabalho foram exigidas, refletindo como condição essencial, a ampliação do número de trabalhadoras(es) nesta política (RAICHELIS, 2010; 2011).

Para responder essas condições, a NOB-RH/SUAS (2006) passa a ser instituída. Seu texto, identifica os membros necessários para a composição da equipe de referência nos serviços, destacando enquanto profissões importantes a Psicologia, o Serviço Social e técnicos de nível médio. Então, a partir da NOB-RH/SUAS (2006) ampliou-se consideravelmente o mercado de trabalho para as psicólogas nesta política (MACEDO E DIMENSTEIN, 2012; SENRA E GUZZO, 2012; CORDEIRO, 2018).

De acordo com o Censo SUAS (2018) a Psicologia é apontada como a segunda maior categoria profissional presente no campo da Assistência Social, estando atrás apenas das(os) Assistentes Sociais. Conjuntamente a este novo espaço para atuação profissional, acompanham-se mudanças em relação aos modelos de trabalho profissional, o que pode gerar alguns estranhamentos e tensionamentos, uma vez que um novo sujeito passa a ser apresentado para a profissão: a pobreza e seus desdobramentos (YAMAMOTO E OLIVEIRA, 2010; OLIVEIRA E PAIVA, 2016).

Ribeiro e Guzzo (2014) ressaltam a importância em compreender que a prática da Psicologia nos serviços do SUAS, foge dos padrões tradicionais, tanto em relação a clientela atendida nestes espaços bem como as atividades que serão propostas. Isto implica sobre a necessidade de operar mudanças em sua formação (base conceitual e técnica) e educação permanente dos já inseridos nos serviços que constituem a rede SUAS (MACEDO E DIMENSTEIN, 2011; MOTTA, 2015; OLIVEIRA E PAIVA, 2016).

Com isso, em seu exercício profissional neste campo, as(os) psicólogas(os) têm o desafio de investir na sistematização das práticas que se comprometam com a transformação da realidade, além de compartilhar de um trabalho interdisciplinar e de base territorial. Para isso, é importante o olhar crítico, ampliado e comprometido com realidade local (SENRA E GUZZO, 2012).

Logo, os espaços para o desenvolvimento das práticas da Psicologia no SUAS são distribuídos entre a Proteção Social Básica (PSB) e a Proteção Social Especial (PSE), subdividida entre a média e a alta complexidade. A PSB objetiva o fortalecimento de vínculos sociais e familiares, e prevenir situações de riscos. Sendo destinada à pessoas e/ou famílias que encontram-se em situações de vulnerabilidade social. Neste nível contempla-se um número maior de famílias e têm como equipamento para sua operacionalização o Centro de Referência da Assistência Social (CRAS). Além disso, considera-se o CRAS como a porta de entrada no sistema de Proteção Social. E nele são priorizadas as famílias inseridas no Cadastro Único

(CadÚnico) do governo federal, as beneficiárias do Bolsa Família e do Benefício de Prestação Continuada (BPC) (BRASIL, 2010; YAMAMOTO E OLIVEIRA, 2010; CORDEIRO, 2018).

Já a PSE intervém no momento em que há violação de direitos humanos e/ou sociais. Quando houver violação, mas sem rompimento de vínculos, direciona-se para o equipamento estatal de referência da média complexidade, o Centro de Referência Especializado da Assistência Social (CREAS). Nesta unidade oferta-se serviços especializados que requer maior estruturação técnica, operativa e organizativa, devido à natureza e agravamento das demandas, isto implica um trabalho de caráter interdisciplinar, interinstitucional e intersetorial (BRASIL, 2010; YAMAMOTO E OLIVEIRA, 2010; OLIVEIRA, 2012; CORDEIRO, 2018). Em relação aos serviços da Alta Complexidade, temos os Acolhimentos Institucionais, estes devem ser acessados em última instância, apenas quando houver rompimento de vínculos e não se consegue garantir uma proteção integral para seus membros, precisando assim ser retirados do convívio familiar. Estas unidades funcionam como moradia provisória para um público em situações, as quais se esgotaram as possibilidades de manter o convívio familiar, estando organizados de acordo com a faixa etária em que a pessoa atendida se encontra (BRASIL, 2014; CFP E CONPAS, 2016; CORDEIRO, 2018).

Todavia, ao mesmo tempo em que ocorre essa absorção da categoria profissional nos serviços socioassistenciais, possibilitado pela regulamentação da NOB-RH/SUAS, a mesma vivencia a acentuação da dinâmica de flexibilização e precarização do trabalho neste campo, onde a prática da Terceirização já torna-se uma realidade (CORDEIRO E SATO, 2017; SENRA E GUZZO, 2012). Diante dessa questão, contraditoriamente as trabalhadoras que foram contratadas para atuar na Assistência Social e que visam desenvolver ações de proteção a sujeitos e famílias que encontram-se em situações de vulnerabilidades e risco social, acabam vivenciando elas próprias a exposição as condições precarizadas, estando num nível muito próximo das famílias que são por elas acompanhadas nos serviços (Macedo *et al.*, 2011).

Segundo Raichelis (2010) são profundas as consequências desses processos ou dinâmicas para o trabalho no campo das Políticas Públicas. A autora também menciona que a Terceirização tem a capacidade de desconfigurar o significado do trabalho para todos profissionais, além de deslocar as relações entre trabalhadoras e população implicando rompimento de vínculos, descontinuidade e descrédito da população para com as ações públicas.

No que tange a regulamentação da Terceirização, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) limitou por mais de 20 anos esta prática, proibindo-a em atividades-fim de empresas públicas (BIAVASCHI E DROPPA, 2016). Tal discussão retornou, de forma mais acentuada, ao debate político a partir de 2016. Todavia, com a aprovação da Lei nº13.429, em março de 2017, a Terceirização passa a ser regulamentada e estende-se a qualquer atividade econômica. Alves (2017) destaca que o número de trabalhadores terceirizados pode chegar a atingir dois terços do mercado formal nos anos seguintes. O autor também destaca como será afetado o cenário político econômico do país, contemplando um aumento na informalidade, refletindo diretamente nas relações de trabalho; uma ampla rotatividade laboral, um enfraquecimento na relação entre trabalhador e sua atividade profissional, pois seu vínculo passa a ser com o cadastro da empresa terceirizada, o crescimento do índice de acidentes e adoecimentos de trabalho tal como a escolaridade dos trabalhadores, uma vez todos os setores serão abarcados por essa forma de contrato e gestão. Na sequência, em 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) autorizou a prática da Terceirização irrestrita, o que corresponde a uma liberação desenfreada em todas as etapas da produção e para todas as atividades².

A partir disso, esta pesquisa de Mestrado faz um recorte local para refletir a Terceirização do trabalho da Psicologia na Política de Assistência Social em uma cidade que faz parte da região central do Estado do Rio Grande do Sul. Para isto faz-se necessário contextualizar a organização e disposição dos equipamentos socioassistenciais. Na cidade onde a pesquisa ocorreu, os dispositivos de Proteção Social Básica (que corresponde ao Centro de Referência de Assistência Social - CRAS) e Proteção Social Especial, de Média Complexidade (representado pelo Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS) foram implementados, mas com algumas divergências às normas das políticas que os regulamentam. Como por exemplo, os CRAS conforme a Norma Operacional Básica do SUAS -NOB/SUAS (BRASIL, 2005), por este município ter uma população de quase 300 mil habitantes, deveria contar com no mínimo quatro CRAS, cada um para até 5.000 famílias referenciadas, entretanto, até o ano de 2017 encontravam-se em funcionamento três CRAS, localizados nas regiões: norte, oeste, leste.

Em relação aos CREAS, até 2016 funcionavam na cidade duas unidades que atendiam a população que teve seus direitos violados e/ou vínculos familiares rompidos. Entretanto, a

² Notícia disponível nos seguintes sites: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388354>. Acessado em 05 de outubro de 2018

partir de 2017, este número reduziu para uma única unidade. Outro dado a ser considerado, corresponde as formas de contratação dos recursos humanos para os serviços do SUAS na localidade, os quais sempre foram atravessadas por práticas terceirizadas.

Salienta-se que em 2016, os Conselhos Regionais de Psicologia e do Serviço Social do município manifestaram-se publicamente em defesa da Política Pública de Assistência Social enquanto um direito, bem como questionaram a postura da gestão municipal frente à Terceirização dos serviços, a precarização de investimentos, além da ausência de efetivação de concurso público para compor as equipes de referência, entre outros³. Decorrente a essa pressão, no início de 2017, a Prefeitura resolveu rescindir o contrato com a empresa que administrava os CRAS e os CREAS, naquele período⁴. Já os serviços de Proteção Social Especial, de Alta Complexidade na cidade, atendem adultos, crianças e adolescentes, e mulheres vítimas de violência. Sendo que o serviço para atendimento às mulheres está localizado conjuntamente ao que atende as demandas de crianças e adolescentes. E estes serviços permanecem terceirizados, até o momento da presente pesquisa.

O posicionamento público sobre a Terceirização e seus impactos, também têm ocupado o cenário de debates nacional. A partir de 2016, retomou-se a discussão sobre a regulamentação da Terceirização no país para todas as atividades, setores e serviços. Este processo, vem acompanhado de um contexto permeado por ataques aos direitos trabalhistas, bem como de um conjunto de retrocessos e degradação na esfera pública, que resultou na aprovação da Reforma Trabalhista e da Lei da Terceirização, ambas em 2017. Tal fato colabora com a justificativa para a realização desta pesquisa, visto que no setor público as pesquisas ainda são recentes, como aponta Druck *et al* (2018), e sendo mais escassas pesquisas que tenham como público-alvo trabalhadoras(es) terceirizadas(os).

Em relação a produção científica, especificamente, da Psicologia referente a Terceirização, tal discussão aos poucos tem ganhando destaque. Cordeiro e Sato (2017), afirmam que nas últimas décadas a Psicologia tem se debruçado a pesquisar os temas como exploração, desgaste e adoecimentos no âmbito do trabalho, mas sempre remetida a classe operária. Todavia, isso raramente tem ocorrido diante das suas próprias condições de trabalho.

³Documento disponível no grupo “Fórum de Trabalhadores do Sistema único de Assistência Social (FortSUAS)”: <https://www.facebook.com/126164251147945/photos/a.157959434635093/157976497966720/?type=3&theater>

⁴Matéria disponível em: <http://www.santamaria.rs.gov.br/smasc/noticias/14470-prefeitura-assume-servicos-no-creas-e-em-tres-unidades-do-cras-de-santa-maria>

Diante dos motivos apresentados, esta pesquisa justifica sua pertinência, e busca, por meio dos produtos finais desta dissertação, compartilhar os aspectos encontrados sobre a Terceirização na prática profissional da Psicologia na Assistência Social.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

- Analisar a Terceirização da prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social em um município do interior do Rio Grande do Sul/RS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as condições de trabalho percebidas no relato das psicólogas em situação de Terceirização na Política de Assistência Social;
- Apresentar as relações resultantes do processo de terceirização envolvendo gestão e os usuários;
- Apontar as reverberações provocadas pela Terceirização no trabalho das mesmas na Assistência Social.

PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa de Dissertação de Mestrado, faz parte de um desdobramento do Programa de Cooperação Acadêmica – PROCAD, que consiste em um convênio de cooperação acadêmico-científica, desenvolvido em nível nacional, entre os Programas de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e da Universidade de Brasília (UnB). Tal parceria busca estabelecer uma rede de pesquisa com foco na atuação da(o) Psicologia no campo das Políticas de Saúde, Assistência Social e Socioeducação, nas regiões supracitadas.

De tal modo, compreende-se que os resultados desta dissertação correspondem ao exercício profissional da categoria, corroborando assim com a proposta apresentada pelo PROCAD. Todavia, no desenvolvimento desta pesquisa de mestrado direcionada ao campo da Assistência Social, buscou-se problematizar sobre a expansão da Terceirização enquanto estratégia adotada pelos gestores públicos e seus reflexos sobre a prática profissional da Psicologia nesta Política Pública, que é atingida pela precarização e flexibilização do trabalho, e pelos desinvestimentos estatais. Haja vista, que este campo tem absorvido um número expressivo de psicólogas, sendo estas muitas vezes contratadas via terceirização.

O caminho metodológico aconteceu nas seguintes etapas. Na primeira, foi realizado contato direto com a Secretaria de Município de Desenvolvimento Social (SMDS) do município onde a pesquisa ocorreu, a qual indicou dois serviços do Acolhimento Institucional, que atualmente possuem profissionais da Psicologia em regime terceirizado, para disponibilizarem as primeiras informantes-chave. Foram realizadas algumas tentativas de contato inicial com os serviços. Após, ocorreram visitas aos locais para que esta pesquisadora identificasse e apresentasse a proposta da pesquisa para as primeiras participantes. Em um dos serviços, contactou-se uma profissional que já estava em aviso prévio e a outra não teve desejo em participar. Já no outro serviço de Acolhimento Institucional indicado pela SMDS não foi percebido desejo das profissionais de Psicologia em participar da pesquisa, visto que as mesmas deram justificativas para sempre remarcar as entrevistas, seja por atrasos no envio de relatórios, agendamento e/ou atestado médico, como também houve o fato de uma delas solicitar férias do serviço. Com esse cenário, buscou-se redefinir a população-alvo da pesquisa, ampliando para um grupo de profissionais que atuaram em serviços terceirizados entre os anos de 2013 a 2017, em qualquer um dos serviços preconizados pela Política Pública de Assistência Social no município.

Para isso, utilizou-se a técnica da “Bola de neve”, a qual prevê a identificação de informantes-chave, que dão início a coleta de dados e permite que estas possam indicar novas (os) participantes para que seja constituída uma rede de informações (VINUTTO, 2014). Assim, tendo o contato da profissional de um dos serviços indicados e o contato de outra profissional conhecida pela pesquisadora a partir de experiências profissionais anteriores iniciou-se a construção da rede de participantes.

Deste modo, prosseguiu-se com a etapa das entrevistas semiestruturadas com gravação em áudio. A entrevista foi composta por um roteiro, que buscou contemplar aspectos sobre: condições de trabalho e exercício profissional no que se relaciona a afetações e interferências derivadas da Terceirização do trabalho na Assistência Social. As participantes foram psicólogas(os) contratadas(os) por empresas terceirizadas para atuarem dentro dos dispositivos da Política de Assistência Social (por exemplo: nos Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), nos Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e no Acolhimento Institucional para Adultos). No total foram realizadas entrevistas com doze (12) profissionais da Psicologia, sendo que onze (11) participantes eram do sexo feminino e um (1) do sexo masculino.

Em relação a preservação de suas identidades, as(os) participantes do estudo foram identificadas(os) conforme a Tabela 1, sendo que a numeração foi atribuída conforme ocorreram as indicações e aceitações das informantes-chave.

Tabela 1. Idade, serviço e tempo de atuação das participantes

Identificação	Idade	Serviço em que atuou	Tempo que atuou
P1	33	CREAS	5 anos
P2	28	CRAS	6 meses
P3	28	CRAS/CREAS	1ano e 6 meses
P4	34	CREAS	4 anos
P5	32	CREAS	4anos e 2meses
P6	30	CREAS	4 anos
P7	33	Acolhimento adultos	1 ano
P8	39	Acolhimento adultos	6 meses* + 3 meses voluntária
P9	35	CRAS/CREAS	1 ano e meio
P10	41	CRAS/CREAS	2anos
P11	43	Acolhimento adultos	11meses
P12	37	CRAS	1 ano

Outra questão sobre o sigilo, refere-se aos relatos que fazem menção as empresas terceirizadas, demais representantes do município e descrição dos membros das equipes, sendo que nestas situações foram suprimidas informações a fim de que não pudessem identificá-las.

A terceira etapa corresponde a transcrição das entrevistas e a análise das informações. Neste processo utilizou-se enquanto ferramenta de auxílio o *software Qualitative Data Analysis Software* (QDA Miner versão 4.0). Então, as informações obtidas a partir das entrevistas foram submetidas à Análise de Conteúdo. Esse tipo de análise destina-se aos estudos qualitativos. Trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, a qual investiga a partir de procedimentos sistemáticos de avaliação e de descrição do conteúdo das entrevistas, sendo obtidos indicadores que permitirão ao pesquisador a interpretação e a construção de conhecimentos relativos às informações obtidas (BARDIN, 2010). De acordo com Minayo (2010) esta técnica visa tanto a análise quanto a interpretação de um fenômeno de forma mais significativa indo além da simples descrição do conteúdo que está sendo comunicado.

No que diz respeito aos procedimentos e considerações éticas, esta pesquisa foi realizada no período de julho de 2018. Para isso, a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de

Ética da Universidade Federal de Santa Maria (CEP/UFSM), sob parecer CAEE nº 89346518.4.0000.5346. Todas as participantes do estudo foram contatadas via ligação telefônica e convidadas a participar das entrevistas, que foram agendadas conforme sua disponibilidade e local de preferência. Destaca-se que as entrevistadas tiveram uma adesão imediata após o contato inicial e foram extremamente solícitas no decorrer do encontro.

Antes de ser iniciada a entrevista, todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice 1) de acordo com a Resolução nº510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016), tendo acesso aos objetivos do estudo, à voluntariedade da participação, à garantia de sigilo das informações pessoais e possibilidade de desistência a qualquer momento da pesquisa. Posteriormente, as participantes responderam a uma entrevista semiestruturada (Apêndice 2), com duração média de 50 minutos. Os locais escolhidos para realização das entrevistas foram diversificados, como: dependências da UFSM, consultórios particulares das mesmas, um café no centro da cidade e em uma escola (na sala destinada aos serviços de Psicologia escolar).

Por fim, pretende-se após a defesa dessa dissertação, realizar a devolução dos resultados. Para isso, pensamos neste primeiro momento divulgar os produtos desta pesquisa a partir de publicações em revistas científicas na área da Psicologia. Assim como, há possibilidade de que tais produtos também possam ser incluídos em um livro fruto da parceria estabelecida a partir do PROCAD. Além de participação e apresentações de trabalho em eventos acadêmicos.

ARTIGO 1 – TERCEIRIZAÇÃO E PSICOLOGIA: UMA REVISÃO DA LITERATURA NACIONAL

OUTSOURCING AND PSYCHOLOGY: A REVIEW OF NATIONAL LITERATURE

Resumo

O artigo apresenta uma revisão sistemática da produção científica em Psicologia sobre o processo de terceirização. A pesquisa realizou-se no mês de Janeiro de 2018, com consulta, nas bases de dados eletrônicas BVS-Psi e Portal de periódicos da CAPES, de artigos completos publicados entre os anos 2007 e 2017. De acordo com cada mecanismo de busca, utilizou-se combinações de descritores: “terceirização”, “serviço terceirizado”, “psicologia”, “precarização” e “trabalho”. A busca gerou 2478 artigos que, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, totalizaram 18 textos selecionados. Observou-se um predomínio de pesquisas empíricas, contudo apenas em três estudos a Psicologia foi colocada como público-alvo das mesmas. Diante disso, percebe-se que a temática da terceirização ainda está pouco explorada pela profissão, mesmo sendo é uma forma de trabalho em permanente expansão no Brasil, atingindo a todas as categorias profissionais tal como setores privados e públicos.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho. Psicologia.

Abstract

The article presents a systematic review of the scientific production in Psychology about the process of outsourcing. The research was carried out in January 2018, with the complete articles published between 2007 and 2017 in the electronic databases BVS-Psi and CAPES journal Portal. According to each search engine, combinations of descriptors were used: "outsourcing", "outsourced service", "psychology", "precarization" and "work". The search generated 2478 articles that, after applying the inclusion and exclusion criteria, totaled 18 selected texts. A

predominance of empirical researches was observed, however only in three studies the Psychology was placed as its target audience. Given this, it can be seen that the theme of outsourcing is still little explored by the profession, even though it is a form of work in permanent expansion in Brazil reaching all professional categories such as private and public sectors.

Keywords: Outsourcing. Work. Psychology.

Introdução

O trabalho possui, na história humana, uma importância central para a constituição dos sujeitos e de suas sociedades. Seja por ser, genericamente, o modo como os seres humanos produzem materialmente o seu mundo, seja, em sociedades específicas, por conferir *status* social positivo e negativo a quem trabalha, ele marca as relações sociais em cada momento histórico (Marx, 1867/2013).

Especificamente, quando o trabalho é regido pela lógica do capital as relações e potencialidades humanas encontram-se mercantilizadas por meio da produção de bens, produtos e serviços. Diante das alterações que a sociedade contemporânea vivencia no mundo do trabalho, as desigualdades e contradições produzidas pelo capitalismo estão sendo refletidas nas relações entre trabalhadoras(es) e empresas, nas crescentes taxas de desemprego, na abertura para novas formas de contratação, no aumento da violência e nas privatizações dos serviços públicos (Borges & Yamamoto, 2014).

No início do século XX, sobretudo na segunda década, o binômio Taylorismo/Fordismo era predominante na organização da produção capitalista, tendo como características: uma produção em série, homogeneizada, em massa e verticalizada, na qual o trabalhador desenvolvia atividade parciais (Braverman, 1987). Já no final do século XX, como resposta à crise global, evidenciada em maior profundidade a partir dos anos de 1970, pelo esgotamento do modelo taylorista/fordista, juntamente com a crise do *Welfare State* e incremento das privatizações, buscou-se novas formas de controle e de acumulação de capital (Harvey, 2012). Desenvolvido no Japão, o modelo Toyotista, propaga-se, a partir da década de 1970, caracterizado pela acumulação flexível e pelo enxugamento das fábricas. Este processo apresentou novas formas de intensificação e controle do trabalho, por meio da redução dos custos, como a produção *just in time*, a cultura *kaizen* (melhoria contínua e

visando eliminar qualquer desperdício nas empresas) e o enfraquecimento dos sindicatos (Alves, 2011; Borges & Yamamoto, 2014).

Como resultado dessa reestruturação produtiva, gerou-se novas formas precárias de vínculo laboral, entre elas pode-se destacar a terceirização. Esta prática permite reconfigurar as relações capital-trabalho, valorizando o primeiro termo e, conseqüentemente, acarretam um processo significativo de mudanças para o mundo do trabalho, no instante em que intensifica a instabilidade nos postos de trabalho, piora as condições de trabalho e acelera o processo de precarização de forma global. Esses efeitos deletérios sobre a classe trabalhadora são agravados nos momentos de crise e de recessão (Antunes & Druck, 2014; Filgueiras & Cavalcante, 2015).

No Brasil, a implantação das terceirizações veio acompanhada com a introdução de técnicas oriundas do Toyotismo (Alves, 2011), o qual, por sua vez, estava atrelado à implantação da agenda neoliberal no país. Esse processo teve como marco o início do regime democrático, na década de 1990, durante os governos de Fernando Collor e Itamar Franco, sendo consolidada no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Neste período ocorreu a abertura comercial ao mercado internacional, privatizações das empresas públicas, desregulamentação das relações de trabalho, redução do papel do Estado e a estabilidade da moeda nacional. Se por um lado essa estabilidade econômica permitiu a instalação de empresas mais avançadas no Brasil, por outro, isso veio junto com os custos da desregulamentação, fragmentação e flexibilização das leis trabalhistas, bem como do desmantelamento da organização sindical (Pochmann, 2012). Isto é, a terceirização, como forma de organização da força de trabalho e da produção, é o resultado de um processo mais amplo de desmonte dos direitos das(os) trabalhadoras(es), bem como do desmonte de seus organismos coletivos.

Se, por um lado, a terceirização, nos seus primeiros momentos, veio como uma estratégia do dito setor moderno da economia brasileira de dinamizar a sua produção. Por outro lado, rapidamente, com a Reforma do Estado operada no governo FHC (Behring, 2003), ela passou a figurar como uma estratégia de ordenar o serviço público nas suas três esferas. Diferente do argumento oficial, de que a terceirização conferiria maior dinamismo na gestão das(os) trabalhadoras(es) do Estado, este processo além de precarizar o serviço público, desvaloriza o trabalho das(os) profissionais e afeta o vínculo destes, tanto com o local quanto com as famílias e usuários atendidos (Guiraldelli, 2014).

Em geral, terceirização pode ser concebida como um processo de externalização de atividades assessoriais ou etapas da produção de uma empresa para a outra (Castro, 2000; Carelli, 2003). Todavia, a prática de terceirização, ao longo dos anos, constituiu-se na forma corriqueira das grandes empresas transferirem as responsabilidades trabalhistas para as empresas terceirizadas. Não obstante, o resultado, via de regra, desse processo é a absorção dos custos monetários e de imagem social dessa operação por parte das empresas de menor porte, e conseqüentemente, a negação/fragilização do acesso a direitos trabalhistas as(os) trabalhadoras(res). Está no centro dessa relação a concepção de empresa-rede. Nela, uma grande empresa externaliza etapas do seu processo produtivo para outras empresas menores (satélites). Essa relação garante que as primeiras mantenham políticas de gestão de pessoas e condições de trabalho que favoreçam a sua imagem positiva frente aos consumidores. Isso, porque, o barateamento de produção é garantido pela contratação a baixos preços dos serviços das empresas-satélites, a quais conseguem manter esses valores com base na deterioração das condições de trabalho e de remuneração. Assim, a primeira empresa barateia seus custos, ao mesmo tempo em que não vincula a sua imagem política de intensificação da exploração da força de trabalho (Heloani, 2003).

Com isso, a terceirização viabiliza o processo de flexibilização do uso da força de trabalho (por meio dos mais diversos tipos de contratos) e da conseqüente negação do acesso aos direitos das(os) trabalhadoras(es) (Druck & Borges, 2006). Ademais, outros autores, como Filgueiras e Cavalcante (2015) destacam que este processo legitima a efetivação de “leilões ou pregões de trabalhadores” (onde almeja-se contratar a proposta de menor custo) tal como reflete conseqüências relacionadas à exploração do trabalho, jornadas de trabalho que ultrapassam a carga horária preconizada em lei e alta dispensa, o que complementa uma piora das condições de saúde e segurança do trabalho.

Esse tema torna-se mais atual ainda considerando o período de “contrarrevolução preventiva de caráter ultraneoliberal” (Antunes, 2016) pelo qual atravessa o país. Conforme indica o autor, desde o segundo mandato de Dilma Rousseff anunciava-se um aprofundamento da agenda neoliberal, como a aceleração do desmantelamento dos direitos dos trabalhadores⁵.

Essa tendência foi aprofundada logo após o golpe institucional-parlamentar-midiático-jurídico e a assunção do Governo Temer. Este, em dois anos, já aprovou, dentre outras medidas, uma austeridade fiscal inédita – representado pela Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº55/2016, aprovada como Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016 – e a ampliação da flexibilidade do uso da força de trabalho e da retirada de direitos trabalhistas – com a Reforma Trabalhista e a Lei nº 13.467/17. Além disso, durante a escrita desse artigo, tramita o projeto de Reforma da Previdência (PEC 287/2016) que, dentre outras mudanças, restringe o acesso a aposentadoria pelo critério de idade mínima e de tempo de contribuição.

Na questão da terceirização, também foi nesse governo que foi aprovada a sua regulamentação. Apesar de haver esforços, desde a década de 1970, para a sua

⁵ Exemplo disso foram as Medidas Provisórias 664 e 665.

regulamentação (em 1974, com a Projeto de Lei - PL nº 6.019/74 do Trabalho Temporário; e em 2004, com a PL nº 4.330/2004, da terceirização da atividade-fim, sendo retomada em 2011), foi em 2017, com a Lei nº 13.429/2017 (que tomou como base o projeto de Lei de 1974) que ocorreu a regulamentação irrestrita da terceirização (Biavaschi & Teixeira, 2016; Brasil, 2017).

Todavia, esta Lei contou com uma forte oposição do movimento sindical. Apesar de inúmeros debates frente ao tema, a regulamentação da terceirização foi incorporada junto às questões referentes ao trabalho temporário. A mudança legislativa que pretendia a Lei 13.429/2017, não contribui para estabelecer um equilíbrio nas relações de trabalho e muito menos melhorar a situação econômica e trabalhista da população brasileira, uma vez que possibilita criar uma desregulamentação das condições de trabalho. Assim, há uma ampliação do poder das empresas contratantes sobre os trabalhadores terceirizados, ocasionando instabilidade laboral, fragilizando garantias, proteção e condições trabalhistas (Dieese, 2017).

Sendo uma das características do mundo do trabalho, a terceirização impacta todos os setores da classe trabalhadora, incluindo a Psicologia. Não obstante, essa configuração na forma de trabalhar apresenta-se como novidade para as(os) psicólogas(os) brasileiras(os).

Nos primeiros momentos da profissão, quando da sua regulamentação, constituiu-se uma cultura profissional baseada majoritariamente em trabalhos autônomos desenvolvidos, costumeiramente, em consultórios particulares (CFP, 1988). Esse modelo era baseado, principalmente, no atendimento às demandas oriundas dos estratos socioeconômico medianos e mais abastados, e, portanto, nas décadas de 1970 e 1980 a profissão sofreu um forte impacto com a crise econômica da época. O rápido achatamento dos níveis médios da sociedade brasileira levou a profissão de Psicóloga(o) a se inserir em novos espaços e remodelar a sua forma prioritária de atuação (Oliveira & Paiva, 2016). Resultado desse processo foi que, em

pesquisa realizada na década passada identificou a preponderância do assalariamento desses profissionais (Heloani, Macêdo & Cassiolato, 2010).

Contribuiu fortemente para essa situação o surgimento de novos campos de atuação para essa profissão, a organização e expansão das políticas sociais, a partir da Constituição de 1988. Primeiramente, a Saúde e, posteriormente, a Assistência Social passaram a absorver uma quantidade considerável de psicólogas(os). Esses novos espaços, além de confrontar essas(es) trabalhadoras(es) com temáticas, até então, pouco atentadas pela categoria – como pobreza e miséria -, também lançou em uma forma de trabalho distinta do trabalho autônomo (Yamamoto & Oliveira, 2010).

O Estado, por meio do setor público, revela-se o maior empregador para a categoria, seguido do setor privado e pelo terceiro setor. Contudo, há uma tendência de as(os) profissionais da Psicologia combinarem inserções em diferentes setores do mercado de trabalho, o que pode sinalizar tanto uma fragilidade das condições de trabalho, como a busca por uma identidade mais valorizada e reconhecida do exercício profissional (Macêdo, Heloani & Cassiolato, 2010; Bastos & Gondim, 2010).

De tal modo, estando a Psicologia inserida no setor público, assim como as demais profissões, está exposta as consequências dos processos mais amplos que perpassam o Estado. Em específico, sendo a terceirização a forma como vem se pensando o modo de operacionalização dos serviços públicos, a(o) psicóloga(o) acaba por estar submetido a essa forma de trabalho. Essa tendência já foi constatada no início da década por trabalhos como os de Macêdo, Heloani e Cassiolato, (2010), Bastos e Gondim, (2010) e Seixas e Yamamoto (2012) que comentam que este quadro, caracterizado por práticas precarizadas no trabalho, repercute não apenas na esfera econômica das(os) trabalhadoras(es), mas na possibilidade de estruturar seu tempo livre (o que corresponde a outras esferas de vida, como: lazer, entretenimento, formação continuada, entre outros).

Logo, pode-se afirmar que a terceirização tem implicações para a Psicologia de duas formas. A primeira, do ponto de vista do campo do conhecimento, é de produção de pesquisas e reflexões que ajudem a revelar os efeitos dessa forma de trabalho para a vida das(os) trabalhadoras(es), considerando tanto a ampliação da terceirização, como a miríade de mudanças que promove na relação dos indivíduos com o trabalho. A segunda, é que as(os) psicólogas(os) são sujeitos desse processo, isto é, a terceirização tem se tornado cada vez mais a forma de trabalho da Psicologia, principalmente, pela sua aproximação com o setor público.

Essa dupla relação da Psicologia com a terceirização justifica o presente estudo que objetiva investigar quais as contribuições da produção científica no campo da Psicologia para o estudo da terceirização. Para isso, serão analisados artigos publicados entre os anos de 2007 e 2017.

Método

A revisão sistemática da literatura foi utilizada como método para a realização deste trabalho. Esta é uma técnica que busca encontrar o maior número possível de estudos sobre um determinado tema, identificando os já concluídos, avaliando os resultados destes e propondo-se a uma conclusão através de um trabalho reflexivo e crítico sobre a análise do material (Costa & Zoltowski, 2014). Assim sendo, a presente revisão sistemática foi elaborada em três etapas.

Em um primeiro momento definiu-se os descritores que seriam utilizados nas bases de dados. A escolha deles ocorreu a partir do levantamento conceitual realizado a partir da literatura sobre o tema terceirização, conforme apresentado anteriormente. Desse modo foram definidos “terceirização”, “serviço terceirizado”, “precarização”, “psicologia” e “trabalho” como descritos, sendo utilizada a alternância entre os três primeiros somados à utilização em conjunto com os dois últimos.

A busca nas bases bibliográficas foi restrita aos últimos dez anos de produção científica, dessa forma, focando na produção recente da Psicologia sobre o tema. Quanto ao formato dos materiais, utilizou-se exclusivamente artigos em periódicos científicos por serem considerados a literatura científica de maior circulação e utilização pela comunidade científica de um campo, bem como ser avaliado por pares (Población, Noronha & Currás, 1996). Dessa forma, as bases de dados utilizadas foram: Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia (BVS-Psi) – que agrupa a *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*, o Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), entre outros –, e o portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no período de 2007 a 2017. A consulta foi realizada no mês de janeiro de 2018.

Dentre os critérios de inclusão, utilizou-se: textos escritos em português; que estivessem publicados em revistas classificadas pelo Qualis CAPES para a Psicologia; que tivesse pelo menos um autor com formação em Psicologia; cujos estudos tivessem sido realizados no Brasil; contassem com o texto completo disponível nos suportes eletrônicos, e apresentassem no título e resumo os descritores centrais do estudo (terceirização ou precarização; psicologia), que deveriam ser o foco dos estudos.

No total, foram encontrados 2478 artigos com os descritores utilizados, sendo que destes 1103 estavam escritos no idioma português e 960 correspondiam ao período de 2007 a 2010. Ainda para dispormos do número de análise final foram levadas em consideração as duplicações encontradas tanto no mesmo periódico como nas diferentes bases pesquisadas, além de considerar os demais critérios de inclusão e exclusão (Apêndice A, Figura 1). Por fim, restaram 18 estudos, que se enquadraram nos critérios e assim estes foram analisados na íntegra (Apêndice B, Tabela 1).

Na terceira etapa dos procedimentos, os artigos que foram selecionados passaram por uma análise e categorização da seguinte forma: (a) dados gerais da produção científica

(subcategorias: ano de publicação, artigo teórico ou empírico) (b) categoria metodológica (subcategorias: tipo de pesquisa, principais instrumentos, estratégia metodológica utilizada, população estudada, região do país em que foi realizado o estudo) e (c) categoria temática (relação estabelecida entre Psicologia e terceirização). Para isso, construiu-se uma ficha e após realizou-se a análise dos dados. Para identificação dos resultados foi elaborada a Tabela 1 (Apêndice B), a qual apresenta os artigos selecionados.

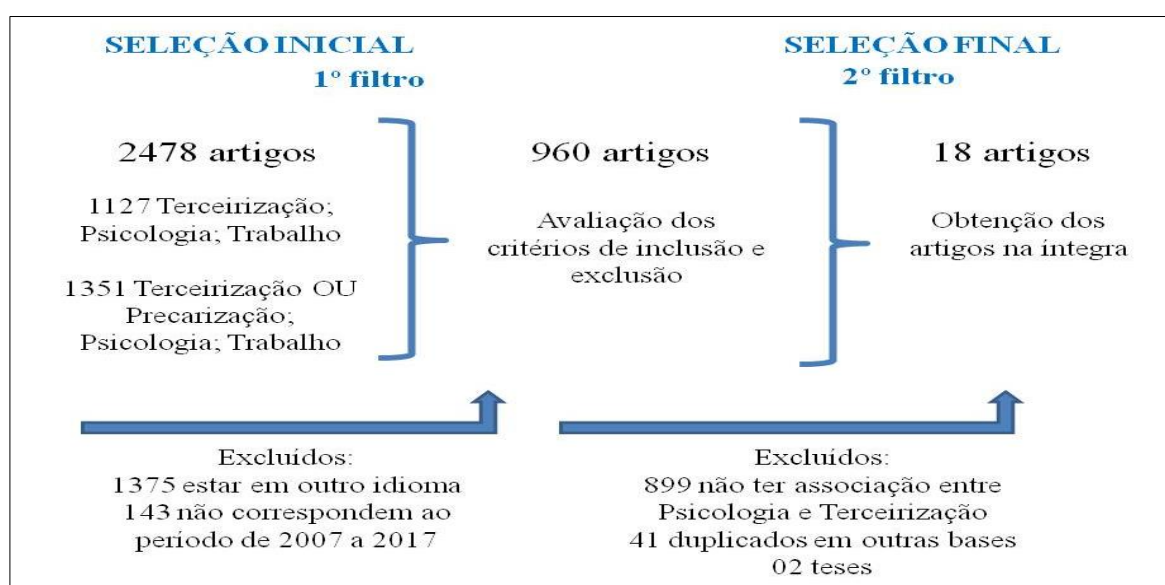


Figura 1 - Pesquisa dos artigos

Resultados

Dados gerais da produção científica e aspectos metodológicos

Assim, através da observação do recorte temporal estabelecido, identificou-se que nos anos de 2008, 2012, e 2013, não houveram trabalhos selecionados, de acordo com os critérios estabelecidos. Os anos de 2009 e 2017 tiveram três (16%) artigos publicados. O ano de 2010 e 2014 contaram com um (6% cada) trabalho. Em relação aos anos de 2007, 2011 e 2015 cada um contou com dois (11%) estudos publicados. Logo, nota-se que o ano de maior publicação foi 2016 contabilizando quatro (23%) trabalhos.

Com relação à divisão por região do país onde os autores têm vínculo institucional, nota-se um predomínio de trabalhos publicados na região Sudeste, com dez (56%) artigos.

Logo, após, empatadas no mesmo número de publicações vêm a região Sul com quatro (22%) estudos, seguida da região Nordeste com três (17%) trabalhos, e em terceiro lugar a região Centro-Oeste, com um (5%) trabalho. Já a região Norte não contabilizou nenhuma publicação que correspondesse aos critérios de inclusão.

No que tange as revistas de publicação, utilizou-se a Classificação Qualis 2013-2016 da CAPES, que é o conjunto de procedimentos adotados para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação. Portanto, verificou-se que um artigo (6%) foi publicado em revista com classificação A1 - o estudo encontra-se na revista Estudos de Psicologia (Campinas). A maioria dos estudos, onze (61%), encontra-se em revistas com classificação A2. Houve quatro (22%) artigos publicados em revistas B2. Ao mesmo tempo, dois artigos (11%) foram publicados em revista B3, e por fim, não se obtiveram dados de artigos publicados em revistas B1.

Em referência ao tipo de tratamento dos dados nos artigos, a maioria das pesquisas (dezessete artigos, 94% do *corpus*) é de caráter qualitativo, havendo um (6%) com abordagem quali-quantitativa. Dentre os estudos, não houve resultados de pesquisas quantitativas. Ainda, em relação ao tipo de estudo, quinze artigos foram considerados relatos de pesquisa (83%), e três foram estudos teóricos (17%).

No que tange aos instrumentos utilizados, nota-se que as entrevistas semiestruturadas predominaram nos estudos categorizados, contudo, em cinco (28%) elas foram o único instrumento utilizado na pesquisa e em outros cinco (28%) estudos elas foram associadas a outros instrumentos, como: questionários, diário de campo, entrevistas coletivas. Em relação as estratégias metodológicas, três (17%) artigos utilizaram grupos focais, dois (12%) estudos foram documentais. Há um (5%) trabalho que é uma revisão sistemática bem como um (5%) que fez uso da observação psicanalítica, igualmente têm-se mais um artigo (5%) que foi estudo de caso.

Os estudos privilegiaram dois recortes distintos: um de caráter teórico (três artigos) e outro empírico (quinze trabalhos). No primeiro grupo o enfoque corresponde as produções documental e revisões de literatura. Já no segundo grupo abordou-se desde trabalhadores de indústrias e cooperativas (oito estudos), passando por equipes multiprofissionais compostas por enfermeiros, técnicos de enfermagem, psicólogos e assistentes sociais (três artigos) e estudos que abordaram exclusivamente psicólogas (os) (3 artigos). No que tange ainda o segundo grupo, destaca-se que houveram estudos (três artigos) que abrangeram alguns serviços das políticas públicas: saúde (atenção básica e hospitais) e assistência social.

Em relação aos artigos que abordam, unicamente, profissionais da Psicologia enquanto público-alvo de suas pesquisas, foram encontrados os trabalhos de Ferreira e Zambenedetti (2015), Santos e Mandelbaum (2016) e Cordeiro e Sato (2017). Deste resultado, o estudo de Santos e Mandelbaum (2016) direciona-se a problematizar aspectos sobre a inserção e práticas desenvolvidas pela Psicologia nos Núcleos de Apoio a Saúde da Família (NASF), pontuando sobre ações terceirizadas que são realizadas e implicam no desenvolvimento do trabalho neste campo. Logo, os próximos dois estudos restantes, abordaram o campo da Política de Assistência Social. Sendo que no estudo de Ferreira e Zambenedetti (2015) o objetivo foi compreender modo de inserção do profissional neste campo. Neste estudo um ponto a ser destacado, foi o fato de que uma das formas mais utilizadas no município de sua pesquisa para a contratação de trabalhadoras(res) psicólogas(os) eram o “pregão eletrônico” ou “licitação”. Para seus entrevistados, estes modelos eram considerados como pontos negativos e que potencializavam a precarização do trabalho. Já o estudo de Cordeiro e Sato (2017) teve como proposta discutir com os profissionais como os mesmos vivenciavam e percebiam a prática da terceirização no desenvolvimento de seu trabalho. Neste estudo problematizou-se a fragilidade dos vínculos empregatícios, a baixa remuneração, o processo de trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) dentro da lógica neoliberal.

Contudo, nos três estudos, citados acima, é possível notar aproximações dentre seus resultados, principalmente no que tange aspectos sobre a fragilização dos vínculos trabalhistas como um grande limitador para o desenvolvimento do trabalho da Psicologia no campo das Políticas Públicas. Além disso, outro ponto em comum, corresponde o aspecto para uma descontinuidade dos serviços motivada pela alta rotatividade profissional, sobrecarga de trabalho e falta de educação permanente.

Tabela 1. *Artigos selecionados na revisão de publicações (2007- 2017)*

Nº	Título	Autores	Revista	Ano
1	Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo	Navarro, V.L.; Padilha, V.	Psicologia e Sociedade	2007
2	Os sentidos do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de mão de obra à luz da vivência dos trabalhador	Oliveira, F. de	Psicologia e Sociedade	2007
3	Inserção laboral, juventude e precarização	Coelho, R. N.; Aquino, C. A. B. de	Revista Psicologia Política	2009
4	Notas sobre a experiência de trabalho fabril contemporânea: um estudo de caso em uma metalúrgica no ABC paulista	Svartamn, B.P.	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	2009
5	O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade	Tittoni, J.; Andreazza, J.P.; Spohr, F. da S.	Psicologia em revista	2009
6	Um recorte psicanalítico sobre a precarização do trabalho	Menezes, L.S. de	Boletim Academia Paulista de Psicologia	2010
7	Vivências de trabalhadores em contexto de precarização: um estudo de caso em serviço de emergência de hospital universitário	Silva, N.M. da; Muniz, H. P.	Estudos e pesquisas em Psicologia	2011

- | | | | | |
|----|---|--|--|------|
| 8 | Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva | Bernardo, M.H.;
Nogueira, F.R.C.;
Büll, S. | Arquivos
Brasileiros de
Psicologia | 2011 |
| 9 | "Somos sobreviventes": vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público | Traesel, E. S.; Merlo,
Á. R. C. | Cadernos de
Psicologia
Social do
Trabalho | 2014 |
| 10 | Fumicultores advertem: a causa do seu sofrimento é a exploração no trabalho | Castro, L.S.P de;
Monteiro, J.K. | Psicologia e
Sociedade | 2015 |
| 11 | Um estudo sobre as configurações do trabalho e inserção do psicólogo no contexto da Política de Assistência Social | Ferreira, W.;
Zambenedetti, G. | Revista de
Psicologia da
UNESP | 2015 |
| 12 | A qualidade de vida no trabalho relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais | Schirrmeister, R.
Limongi-França, A.
C. | Revista
Psicologia:
Organizações e
Trabalho | 2016 |
| 13 | Entre o potencial e o precário a inserção in(tensa) de profissionais da psicologia nos NASF | Santos, W. T. M.;
Mandelbaum, B. P.
H. | Barbarói | 2016 |
| 14 | O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: paradoxos e controvérsias | Assunção-matos, A.;
Bicalho, P.P.G.de | Revista
Psicologia:
Organizações e
Trabalho | 2016 |
| 15 | Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional | Aquino, C. A. B. de;
Sabóia, I.B. de; Melo,
P. B. de; Carvalho, T.
A. de; Ximenes, V.
M. | Revista
Psicologia:
Organizações e
Trabalho | 2016 |
| 16 | Psicologia na Política de Assistência Social: trabalho em um setor terceirizado | Cordeiro, M. P.; Sato,
L. | Estudos de
Psicologia
(Campinas) | 2017 |
| 17 | Vivências de trabalhadores da saúde em face da lógica neoliberal um estudo da atenção básica na Colômbia e no Brasil | Garrido-Pinzón, J.;
Bernardo, M. H. | Cadernos de
Saúde Pública | 2017 |

18	Produção da precariedade laboral: reflexões preliminares sobre a criação de novas formas de subjetivação	Santos, A. S. dos; Perrone, C. M.	Psicologia e Sociedade	2017
----	--	-----------------------------------	------------------------	------

Discussão

Um primeiro dado a ser analisado é quanto à quantidade de trabalhos produzidos pela Psicologia em comparação a outros campos. Observando apenas o desempenho a partir dos descritores utilizados, é muito maior o volume de publicações relacionadas às Ciências Sociais e Administração do que na Psicologia. O descompasso da Psicologia diante dos outros campos pode ser reflexo da história dessa ciência. Isto é, a relação da Psicologia com o trabalho, durante boa parte de sua história, foi motivada pelas demandas gerenciais, em adequar e otimizar o desempenho no trabalho (Bendassolli, 2010). Muito mais, em diversas vezes, se produziu uma Psicologia que não observava as reais condições, formas de organização ou mesmo as atividades realizadas pelos trabalhadores, importando-se em aplicar no contexto do trabalho conceitos importados de uma Psicologia abstrata (Clot, 2006).

Ainda que recentemente tenha-se produzido novas formas de aproximação da Psicologia com o trabalho, agora focada nas demandas dos trabalhadores e, conseqüentemente, denunciando os efeitos negativos da heterogeneização do trabalho e promovendo transformações centradas na emancipação dos trabalhadores, essa abordagem não é hegemônica (Sato, Bernardo & Coutinho, 2017). Portanto, o estudo da terceirização, por denotar a aproximação com as agruras das novas formas de trabalho, acaba não sendo, historicamente, o alvo da Psicologia.

Quanto a conformação temporal dessas publicações, verificou-se que, a maioria dos artigos vieram a público entre 2014 e 2017. Esse quadro pode indicar um alinhamento da comunidade científica de Psicologia com as movimentações sociais mais amplas, haja vista

que em 2015 é que ocorreu a retomada dos debates políticos acerca da regulamentação da terceirização.

Cabe ressaltar que o predomínio dessa produção em revista de extrato A do Qualis/CAPES indica que há um investimento tanto das revistas, como dos pesquisadores em projetar o debate desse tema a partir da Psicologia, ao mesmo tempo em que se torna uma pauta social relevante.

A produção analisada nesse artigo concentra-se principalmente na região Sudeste. Essa configuração remete ao menos a dois determinantes. O primeiro deles é acerca da própria estrutura de pesquisa no Brasil. Em outros estudos que mensuram a produção científica em Psicologia (e.g., Yamamoto & Costa, 2010; Coelho-Lima, Costa & Bendassolli, 2013; Costa & Yamamoto, 2016) os estados dessa região – notadamente Rio de Janeiro e São Paulo – são identificados como principal pólo produtor de conhecimento. Isso reflete a concentração de universidades, bem como de grupos de pesquisa e pesquisadores residindo nesses estados.

Outro determinante a ser considerado é a concentração da população brasileira (42%) nesses estados (IBGE, 2013). Da mesma forma, é essa região que concentra historicamente os setores mais dinâmicos da economia brasileira (Oliveira, 2015) e, portanto, que acaba tendo maior atenção dos estudos sobre as questões relativas ao trabalho. Não obstante, os estudos analisados, relativos a essa região, se propunham a evidenciar a vulnerabilidade que determinadas parcelas de trabalhadores estão expostas.

Do ponto de vista do desenho das pesquisas, algumas análises são necessárias. A primeira delas é quanto ao seu formato. Predominaram os estudos empíricos, o que pode evidenciar o processo de estruturação do campo. Isto é, por ainda não haver tantas produções em Psicologia sobre o tema, o campo se debruça mais em levantar como está conformada a realidade empírica do que gerar teorias ou reflexões mais amplas. Ao mesmo tempo, esse

dado pode ser impactado pelo predomínio de linhas editoriais que privilegie as pesquisas empíricas, do que o formato ensaístico. Em todos os artigos analisados, foi possível perceber que em seus resultados, houve maciçamente o enfoque sobre as novas formas de contratação de mão-de-obra o que resulta em uma flexibilização, fragilização e insegurança quanto aos vínculos empregatícios. Navarro e Padilha (2007) em seu estudo teórico já explicitavam esses pontos enquanto decorrentes das transformações no modo de produção ao longo do século XX, onde a vulnerabilização do trabalho seria uma marca da sociedade atual. Já Aquino et.al. (2016) destacaram que é por meio da terceirização que este processo atinge sua forma mais cruel, sendo uma estratégia para potencializar a precarização e flexibilização laboral.

Assim sendo, também é possível destacar a descontinuidade dos serviços (e.g. Ferreira & Zambenedetti, 2015), a alta taxa de rotatividade (e.g. Cordeiro & Sato, 2017), a redução do acesso aos direitos trabalhistas (e.g. Santos & Mandelbaum, 2016; Cordeiro & Sato, 2017) e a ampliação de adoecimentos no trabalho (e.g. Svartman, 2009; Silva & Muniz, 2011). Alguns trabalhos (Borges & Yamamoto, 2010; Macêdo, Heloani & Cassiolato, 2010) corroboram com estes resultados e afirmam a necessidade da Psicologia debruçar-se sobre o tema da terceirização do trabalho, uma vez que passa a conviver com a desvalorização profissional e a instabilidade no trabalho (convívio com o fantasma do desemprego), a busca constante por especializações, a necessidade em dividir-se em vários locais de trabalho para complementar a renda devido à baixa remuneração, o alto índice de competitividade, o acúmulo de funções, o enfraquecimento enquanto categoria/ representação ativa no sindicato, estendendo ao sistema conselhos.

No que tange aos trabalhos que envolveram diretamente a categoria da Psicologia, Ferreira e Zambenedetti (2015), Santos e Mandelbaum (2016) e Cordeiro e Sato (2017), reforçaram a necessidade atual de que a profissão passe a discutir tal temática, pois a categoria há algum tempo está envolvida e/ou absorvida por essa forma de trabalho (Heloani,

Macêdo & Cassiolato, 2010). Conforme visto nos três artigos direcionados, especificamente, as(aos) profissionais da Psicologia, já demonstram a exposição da categoria profissional a um quadro de condições precárias nos serviços, como abordado nos estudos, o campo das Políticas Públicas. A partir desta informação, pode-se refletir que a profissão acaba assumindo dois papéis dentro da terceirização: sendo um deles, enquanto profissional que troca seu fazer-saber para o mercado, auxiliando outras(os) trabalhadoras(es) diante de suas questões pessoais e o outro, enquanto classe trabalhadora afetada por essa forma de contrato de gestão, a qual vivencia as características que acompanha um trabalho terceirizado.

Considerações finais

Conforme destacado nesta pesquisa, o processo de terceirização é resultado de um movimento global que têm maior influência no cenário econômico no Brasil a partir dos anos de 1990. Está vinculado a uma agenda governamental, a qual propunha-se a expandir e conquistar a atenção do mercado internacional, além de atrair investimentos para o país. Essa nova forma de vínculo empregatício resulta no estabelecimento de novas relações de trabalho, que engrandecem o poder do empregador sobre o empregado, visam a reduzir os custos no processo de produção, trazem impactos negativos às condições de trabalho, e resultam na ampliação da desigualdade social (Carvalho & Bridi, 2015). Contudo, foi nas décadas seguintes que essa estratégia passou a ser ainda mais utilizada no mundo do trabalho, atingindo o setor público e suas políticas e programas, tal como toda a classe trabalhadora, incluindo a Psicologia.

Este trabalho buscou traçar um panorama acerca da produção sobre a terceirização e a Psicologia. Para isso se fez necessária uma aproximação do conceito de precarização do trabalho, compreendendo este fenômeno como consequência das novas formas de contratos trabalhistas, as quais podem afetar não apenas o rendimento da(o) trabalhadora(r), mas

também suas condições de reconhecimento, identificação com o trabalho, situação econômica e de saúde e acesso a direitos.

Portanto, este trabalho pretendeu realizar um panorama sobre a produção científica no campo da Psicologia para o estudo da terceirização, entendendo que esta ferramenta de contratação de mão-de-obra expõe a uma vulnerabilização dos sujeitos, que deve atingir não apenas o âmbito do trabalho, mas também em seus vínculos sociais, em um todo. Ao longo do estudo, percebeu-se um número escasso de publicações por parte da Psicologia diante desse tema, durante os últimos dez anos no país, havendo predomínio de estudos que direcionam suas análises aos trabalhadores de indústrias e outras categorias profissionais como técnicos, enfermeiros e assistentes sociais. Mesmo assim, foi possível identificar certo alinhamento da comunidade científica da Psicologia com essa pauta, tentando responder a efervescência política de nossa época. Tais estudos corroboram o que a literatura de outros campos tem indicado dos efeitos deletérios da terceirização sobre a vida dos trabalhadores, bem como, do avanço dessa forma de trabalho entre as(os) psicólogas(os).

Espera-se que, diante da atual situação acerca da aprovação da Lei da terceirização e da Reforma Trabalhista, ambas do ano de 2017, façam emergir a discussão sobre a inserção de profissionais nos serviços (públicos e privados) tal como as condições de trabalho em todos os setores. Contudo, esse modelo apresenta-se como uma grande realidade a todas as categorias profissionais, torna-se então necessário, produzir novas pesquisas que possam discutir a prática da Psicologia, em um contexto de trabalho regido pela contratação via empresas terceirizadas, visto que a profissão ainda precisa se reconhecer enquanto classe trabalhadora, a qual também é regida e atingida pelas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho atual.

Referências

Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R.; Druck, G.(2014). A epidemia da terceirização. In.: Antunes, R. (Ed.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil, vol. III*. (p.13-24). São Paulo: Boitempo.

Antunes, R.. (2016). La era de las rebeliones, de las contrarrevoluciones y del nuevo estado de excepción. *Herramienta*, 1, p. 69-78.

Aquino, C. A. B. de, Sabóia, I. B. de, Melo, P. B. de, Carvalho, T. A. de & Ximenes, V. M. (2016). Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. *Psicologia: organizações e trabalho*, 1(2), p.130-142.

Bastos, A.V.B., Gondim, S.M.G. & Borges-Andrade, J.E. (2010). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. O que mudou nas últimas décadas?. In.: O. H. Yamamoto, & A. L. F. Costa (Eds.), *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil*. (pp. 255- 271). Natal: EDUFRN.

Behring, E. R. (2003). *Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos*. Cortez Editora.

Bendassolli, P. F. (2010). *Psicologia e Trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage

Biavaschi, M. B. & Teixeira, M.O. (2016). A terceirização e seu processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, 14(1), 37- 61.

Borges, L. de O & Yamamoto, O.H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In.: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 248-282). Recurso eletrônico. Porto Alegre: ARTMED.

- Borges, L. de O. & Yamamoto, O.H. (2014). O mundo do trabalho. In.: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 24-62). 2.ed. Porto Alegre: ARTMED.
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC.
- Carelli, R. L. (2003). Terceirização e intermediação de mão-de-obra na administração pública. *Revista LTr*, 67(6), 686-691.
- Carvalho, L.V. de & Bridi, M.A. (2015). O trabalho e desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. *Revista da ABET*, 14(1), 99- 113.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. São Paulo: Vozes
- Castro, R. F. (2000). *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros.
- Conselho Federal de Psicologia - CFP (Ed.) (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: Edicon.
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. (2013). A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1283- 1299.
- Costa, A. L. F., & Yamamoto, O. H. (2016). Políticas sociais na pós-graduação stricto sensu de Psicologia. *Estudos de Psicologia*, 21(4), 456-467.
- Costa, A.B. & Zoltowski, A.P.C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In.: S.H. Koller, M.C.P. de P. Couto, & J. V. Hohendorff (Eds.), *Manual de produção científica* (pp. 71-90). Recurso Eletrônico. Porto Alegre: Penso.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Contrato temporário e terceirização*. (Nota Técnica 2017b). São Paulo.
- Druck, G., & Borges, Â. (2006). Terceirização: balanço de uma década. *Caderno CRH*, 15(37), 111-139.

Filgueiras, V. A. & Cavalcante, S. M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, 14 (1), 15-36.

Guiraldelli, R. (2014). Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (1), 101-115. DOI: [10.11606/issn.1981-0490.v17n1p101-115](https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17n1p101-115)

Harvey, D. (2012). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 22.ed. São Paulo: Edições Loyola. (Publicado originalmente em 1989).

Heloani, R., Macêdo, K.B. & Cassiolato, R. (2010). O exercício da profissão: características gerais da inserção profissional do psicólogo In.: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 107-130). Recurso eletrônico. Porto Alegre: ARTMED.

Heloani, J. R. M. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado - História da Manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2013). *Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. (Relatório de pesquisa/2013). Rio de Janeiro.

Lei nº 13.429, de marco de 2017 (2017). Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017. Recuperado em 12 de dezembro de 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm

Macêdo, K. B., Heloani, R. & Cassiolato, R. (2010). O psicólogo como trabalhador assalariado: setores de inserção, locais, atividades e condições de trabalho. In.: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das*

categorias da psicologia organizacional e do trabalho (pp. 131-150). Recurso eletrônico.

Porto Alegre: ARTMED.

Marx, K. (2013). *O Capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo. (Publicado originalmente em 1867).

Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Psicologia & Sociedade, 19 (spe), 14-20.

Oliveira, F. (2015). Crítica à razão dualista/O ornitorrinco. Boitempo editorial.

Oliveira, I. F. de & Paiva, I. L. (2016). Atuação do psicólogo no campo das políticas sociais: mudanças e permanências. In: D. U. Hur, & F. L. Júnior (Eds.), *Psicologia, políticas e movimentos sociais*. (pp. 142- 156). Petrópolis, RJ: Vozes.

Pochmann, M. (2012). O trabalho terceirizado. In.: M. Pochmann (Ed.), *Nova classe média?: o trabalho na base da pirâmide social brasileira* (pp. 109-124). São Paulo: Boitempo.

Sato, L., Bernardo, M. H., Coutinho, M. C. (2017). A perspectiva da psicologia social do trabalho. In: M. C. Coutinho, M.H. Bernardo & L. Sato. (Eds.), *Psicologia Social do Trabalho* (pp. 11-24). Petrópolis: Vozes.

Seixas, P. S. & Yamamoto, O. H. (2012). A inserção e a atuação profissional do psicólogo no campo das políticas sociais no Rio Grande do Norte. *Psicologia Argumento*, 30 (70), 477-489.

Yamamoto, O. H., & Costa, A. L. F. (2010). *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil*. Natal: Edufrn.

Yamamoto, O. H. & Oliveira, I. F. (2010). Política Social e Psicologia: uma trajetória de 25 anos. *Rev Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (spe), 9-24.

**ARTIGO 2 – CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO RESULTANTES DO
PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

**CONDITIONS OF WORK AND RELATIONS THAT RESULT FROM THE
PROCESS OF PSYCHOLOGY OUTSOURCING IN SOCIAL ASSISTANCE**

Resumo

Este artigo buscou identificar as condições de trabalho e as relações laborais decorrentes da Terceirização do trabalho da Psicologia na Política de Assistência Social. Participaram da pesquisa 12 profissionais que atuaram nos serviços socioassistenciais entre os anos de 2013 a 2017, em um município do interior do Rio Grande do Sul, Brasil. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas e analisados a partir da Análise de Conteúdo. Entre os resultados identificou-se: ausência de instrumentos/materiais e capacitação adequada, atraso/parcelamento dos salários, alta rotatividade, o estabelecimento de relações baseadas no medo e intimidação e as diferentes formas de encerramento de contrato. Tais informações refletem um processo de despotencialização das trabalhadoras, uma vez que elas são as principais ferramentas de trabalho desta política.

Palavras-chave: Trabalho. Assistência Social. Terceirização. Psicologia

Abstract

This article sought to identify the working conditions and labor relations resulting from the Outsourcing of Psychology in the Social Assistance Policy. The research was carried out by 12 professionals who worked on social assistance services between the years of 2013 to 2017 in a municipality in the interior of Rio Grande do Sul, Brazil. The data were obtained through

interviews and analyzed from the Content Analysis. Among the results there were identified: lack of instruments / materials and adequate training, wage arrears / installments, high turnover, establishment of relationships based on fear and intimidation and different ways of contract termination. Such information reflects a process of deprivation of the workers, since they are the main working tools of this policy.

Keywords: Work. Social Assistance. Outsourcing. Psychology

Introdução

A partir da Constituição Federal do Brasil (CF) de 1988, uma série de mudanças ocorreram no cenário das Políticas Públicas no país, dentre elas: a Assistência Social juntamente com a Saúde e a Previdência Social passaram a formar o tripé do campo da Seguridade Social brasileira. Tais políticas assumem um caráter universalista, generalista e não contributivo (Couto, 2009; Oliveira, 2012).

Baseada nos preceitos da CF, foi aprovada a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) (1993), que a caracterizou como política não contributiva, de direito inalienável para qualquer cidadã(o) em situação de vulnerabilidade (Couto, 2009; Cruz & Guareschi, 2009; Oliveira, 2012). Ao mesmo tempo, no país este período coincide com a adoção das políticas neoliberais, as quais promoveram o movimento de abertura comercial e a reestruturação do capitalismo brasileiro (Pochmann, 2012).

Decorrente deste cenário, destaca-se a ampliação de políticas de desregulamentação do mercado de trabalho, o enxugamento dos investimentos do Estado, oferta de postos de trabalhos precários, o crescimento do desemprego e o empobrecimento da população (Pochmann, 2012). Logo, ao longo dos anos de 1990 até o início dos anos 2000, a Assistência Social foi relegada para um segundo plano (Macedo et.al., 2011; Oliveira, 2012).

Somente após os anos 2000, com a aprovação da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) (2004), foram retomados os princípios da LOAS, no que tange a estruturação da política a partir de serviços e programas. Sua operacionalização ocorre pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (2005), tendo enquanto desafios materializar, consolidar e fortalecer esse campo enquanto uma Política Pública, dever do Estado e asseguradora de direitos (Macedo et.al., 2011; Cruz & Guareschi, 2009).

Raichelis (2010, p.46) destaca que a “implantação do SUAS exige novas formas de regulação, organização e gestão do trabalho, e, certamente, a ampliação do número de

trabalhadores (...)"'. Assim sendo, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) (2006) passa a ser instituída. Esta norma identifica os membros necessários para a composição da equipe de referência nos serviços, sendo a Psicologia considerada uma profissão importante nesta composição juntamente com Assistente Social e técnicos de nível médio (Brasil, 2006).

No SUAS os espaços de trabalho para a Psicologia estão distribuídos na Proteção Social Básica (serviços ofertados pelo Centro de Referência em Assistência Social – CRAS) e a Proteção Social Especial (de média Complexidade: Centro de Referência Especializado em Assistência Social – CREAS; e de Alta Complexidade: Acolhimentos Institucionais, por exemplo) (Ministério do Desenvolvimento Social - MDS, 2010; Cordeiro, 2018). Assim, ampliou-se consideravelmente o mercado de trabalho para as psicólogas nesta política, perdendo em número de vagas apenas para Assistente Social (Cordeiro, 2018; Macedo & Dimenstein, 2012; Senra & Guzzo, 2012).

Contudo, ao mesmo tempo em que ocorre essa absorção significativa da categoria nos dispositivos do SUAS, a mesma vivencia a acentuação da precarização das condições de trabalho neste campo (Raichelis, 2010). Pesquisas (Cordeiro & Sato, 2017; Senra & Guzzo, 2012) apontam que muitos psicólogos que estão atuando nos serviços socioassistenciais são “terceirizados”.

De acordo com Druck et.al (2018) a Terceirização é a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), ressaltam que este é um processo de transferência de atividade de uma empresa (empresa-mãe ou contratante) para outra empresa (terceirizada ou contratada). Ainda apontam que

a Terceirização lança um manto de invisibilidade sobre o trabalho real – ocultando a relação capital/trabalho e descaracterizando o vínculo empregado/empregador que pauta o

direito trabalhista – mediante a transferência de responsabilidades de gestão e de custos para um “terceiro” (p.233).

Druck (2016a) defende que este é um fenômeno velho e novo. Velho, pois foi utilizado na Revolução industrial até o auge do fordismo. No Brasil tem sua origem no trabalho rural, por meio do sistema de “gato”, com a mediação no contrato de trabalhadores nos momentos das safras, e nos primórdios da industrialização. Entretanto, se constitui como fenômeno novo por causa da mudança de sua natureza, sua amplitude a partir do seu crescimento para todas as direções, atividades e setores. Com isso, passa a ocupar um lugar central nas novas formas de gestão e organização do trabalho, que se inspiraram no Toyotismo, que surgiu no bojo da reestruturação produtiva, como resposta à crise do fordismo, a partir de 1970.

Este novo contexto do capitalismo contemporâneo ou acumulação flexível, é caracterizado pelo surgimento de setores novos de produção, novos mercados, e intensificação em inovações comercial, tecnológica e organizacional (Harvey, 2012). Segundo Druck (2016b) a Terceirização incorpora e sintetiza as seis dimensões de precarização do trabalho, sendo estas: formas de mercantilização da força de trabalho, diante de piores condições de trabalho⁶ e salariais; padrões de gestão e organização do trabalho; condições de inseguranças e saúde no trabalho; isolamento e a perda de enraizamento e de vínculos resultantes da descartabilidade, desvalorização, enfraquecimento das formas de luta e representação enquanto classe e a crise do direito do trabalho expressada nos ataques a Consolidação das Leis trabalhistas, por exemplo.

Logo, a prática da Terceirização passa a ser adotada como estratégia também no setor público, por meio da reforma do Estado no Brasil, iniciada em 1995, que defendia uma

⁶ As condições de trabalho, referem-se a qualquer tipo de consequência negativa que um trabalhador pode sofrer por causa de algo em seu ambiente de trabalho. E as relações de trabalho correspondem aos vínculos de trabalho e as relações contratuais (Franco, Druck, Seligmann-Silva, 2010).

administração pública espelhada na administração da empresa flexível do regime toyotista e da Lei de Responsabilidade Fiscal, nos anos 2000, a qual inibiu a realização dos concursos públicos e incentivou a Terceirização, visando a redução das despesas com o funcionalismo público. As modalidades de Terceirização na esfera pública ocorrem por meio de parcerias, concessões, cooperativas, organizações não-governamentais, e de organização da sociedade civil de interesse público (Druck, 2016b).

A partir do exposto, o presente artigo objetivou identificar as condições e relações de trabalho decorrentes da Terceirização do trabalho da Psicologia nos dispositivos que compõem o SUAS, especificamente os CRAS, os CREAS e os Serviço de Acolhimento Institucional, em uma cidade do interior no estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

Método

O estudo é uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, descritivo e analítico. Foram entrevistadas(os) 12 psicólogas(os) que atuaram nos dispositivos da rede socioassistencial, entre os anos de 2013 a 2017, vinculadas à terceirizadas, num município do interior do Rio Grande do Sul, Brasil. Para acessar as participantes utilizou-se da técnica da “Bola de Neve” (Vinutto, 2014), que prevê a identificação de informantes-chave (sementes), que dão início a coleta de informações e a partir destas possam indicar novos participantes para que uma rede de informações seja constituída.

Em relação ao instrumento e aos procedimentos para a coleta das informações, foi utilizada uma entrevista semiestruturada, contemplando aspectos sobre condições de trabalho, exercício profissional e relações de trabalho. As entrevistas foram realizadas nas dependências físicas de Instituições de Ensino, consultórios particulares e numa cafeteria no centro da cidade. Sendo previamente oferecidas explicações e esclarecimentos e, após, a leitura e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As mesmas foram gravadas em áudio e depois de transcritas. Para preservar o anonimato e o sigilo foram

adotados números como modo de identificação das(os) participantes (P), para as empresas terceirizadas (T) e igualmente para os serviços (S). Para a análise das informações utilizou-se a Análise de conteúdo (Bardin, 2010). Ressalta-se que também foi utilizado o *software Qualitative Data Analysis Software* (QDA Miner versão 4.0) para análise qualitativa, o qual auxiliou na categorização e recuperação dos textos. Assim, os resultados foram organizados em uma ampla seção: *A Terceirização na Assistência Social: quais as condições de trabalho e as relações de trabalho identificadas pelas psicólogas que atuaram no campo*; esta seção foi composta por dados gerais sobre as características das trabalhadoras, aspectos sobre as condições de trabalho e as relações de trabalho, sendo que esta última categoria evidencia as dificuldades de comunicação, interferências no trabalho, fragilização de vínculos e descontinuidade.

Resultados e discussão

A Terceirização na Assistência Social: quais as condições de trabalho e as relações de trabalho identificadas pelas psicólogas que atuaram no campo

Primeiramente, antes de abordarmos sobre as condições de trabalho identificadas pelas falas das participantes da pesquisa, precisamos apresentar algumas informações sobre as entrevistadas. A pesquisa contou com a colaboração de 12 psicólogas (os), sendo que 11 são mulheres e dez profissionais estão na faixa etária entre 28 a 39 anos. Tal dado, assemelha-se ao apontado em outras pesquisas sobre a categoria profissional (Bastos, Gondim, & Rodrigues, 2010; Seixas & Yamamoto, 2012; Lhullier & Roslindo, 2013; Motta, 2015). Além disso, o levantamento realizado por Pochamann (2012) aponta que esta faixa etária corresponde a maioria das trabalhadoras terceirizadas.

No que tange a descrição das(os) participantes em relação ao sexo, confirmamos não ter encontrado divergência com o que consta na literatura (Bastos, Gondim, & Rodrigues,

2010; Seixas & Yamamoto, 2012; Lhullier & Roslindo, 2013). Deste modo, optamos em utilizar a flexão de gênero feminino, no decorrer deste artigo. A prevalência feminina foi também destacada numa pesquisa realizada na parceria entre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Conselho Federal de Psicologia (CFP) (2016): no qual cerca de 90% do conjunto da amostra, são mulheres. Bastos, Gondim e Borges-Andrade (2010) acrescentam que “o caráter feminino associa-se a características do exercício profissional – atividades de apoio social e a condições mais precárias de vínculos empregatícios, tanto em termos de regime de contratação como de remuneração” (p. 260).

Além disso, a maioria das entrevistadas mencionou que o trabalho na Assistência Social foi seu primeiro emprego. Este dado também apareceu nas pesquisas de Macedo e Dimenstein (2012) e Motta (2015), no qual o trabalho nesta política foi percebido como uma oportunidade para inserir-se no mercado de trabalho.

Após essa breve caracterização das participantes do estudo, o primeiro aspecto identificado pelas psicólogas, corresponde aos processos de seleção das terceirizadas. Segundo o relato da maioria das participantes estes processos foram compostos pela análise de currículo e/ou entrevista. Todavia, algumas entrevistadas mencionaram que foram convidadas para atuarem nos serviços. Estes diferentes procedimentos em relação ao processo seletivo ficam evidentes a partir das falas abaixo:

“Eu, conversei com pessoas que já trabalhavam no local e perguntei como é que funcionava, se tinha processo seletivo, como é que era. Aí eu fui em contato com as pessoas que eram da gestão da organização, e nesse momento tava faltando pra psicólogo mesmo, num...serviço.

Daí eu deixei o meu currículo, daí passou um tempo, daí me chamaram pra entrevista (...)

Então... então foi assim que eu busquei...Eu queria saber como ... não foi uma coisa...muito aberta , não foi uma seleção aberta, assim né, no sentido de edital e tal, mas eu tava muito

interessada a trabalhar nisso” (P2)

“(...) E aí a pessoa que me atendeu lá disse 'olha, vai ser aberto um convênio, né', ela falou um pouquinho do S1, que vai ser inaugurado um novo S1. 'Se tu quiser deixar um currículo', que daí ia ser a T1 que ia fazer essa seleção. E aí, fui chamada, teve uma entrevista assim, né.” (P1)

Ao comparar estas falas com o que consta na NOB-RH/SUAS, é possível afirmar que ao utilizar instituições terceirizadas para operacionalizar a gestão do trabalho na Assistência Social move-se contra o que é apresentado e defendido por esta norma, visto que um dos seus elementos-chave busca romper com a Terceirização em seus quadros de profissionais.

Segundo a NOB-RH/SUAS (Brasil, 2006), os serviços socioassistenciais por serem dispositivos de caráter público, devem contar com servidoras(es) aprovados em concursos públicos. E estas, ao compor as equipes de referência, responsabilizam-se pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial.

Entretanto, a situação vivida pelas participantes da pesquisa não é um fato isolado. Segundo dados prévios do Censo SUAS 2017 (MDS, 2018) cerca de 58.570 mil trabalhadoras entre CRAS e CREAS não possuem vínculos permanentes. Em seu texto, Raichellis (2011) expõe que ao abordar a questão do trabalho e das trabalhadoras da Política de Assistência Social, deve-se envolver na análise pontos sobre a gestão do trabalho sem esquecer de refletir sobre os modos de organização do trabalho vigentes na sociedade capitalista contemporânea. Isso significa, que ao mesmo tempo em que a Assistência Social se esforça para constituir-se enquanto política pública de responsabilidade estatal, o momento de retração do Estado a expõe às mudanças que atingiram o mundo do trabalho.

Decorrente dos processos seletivos, os contratos de trabalho também são elementos que auxiliam na análise das condições de trabalho. Todavia, cabe ressaltar que no município pesquisado, houveram diferentes gestões terceirizadas, responsáveis pelos serviços assistenciais entre 2013 a 2017. Cada nível de complexidade (PSB e PSE – média e alta),

detinha uma terceirizada distinta. Ao nosso ponto de vista, este dado pode contribuir para aumentar as condições e ‘brechas’ para precarizar o serviço.

Deste modo, essa ‘liberdade’ permitida pelos contratos entre a gestão municipal e as terceirizadas, permitiram que as últimas pudessem flexibilizar seus contratos com as profissionais. Por isso, os trechos abaixo, apresentam distinções entre os contratos de trabalho das participantes:

“Carteira assinada, INSS descontado em folha, tudo direitinho, auxílio transporte, tínhamos e somente. Alimentação e saúde não tinha, era transporte e toda a questão legal de carteira assinada, enfim, isso” (P6)

“Aí a coordenadora entrou em contato comigo, que era a coordenadora contratada pela terceirizada. Os S2, tinha uma coordenadora geral que organizava todo mundo. Questão de férias, horários, tudo. Porque na época a gente não tinha carteira assinada, nada...era tudo contrato de prestação de serviços. Foi ter carteira assinada, muito depois, tanto é que eu acho que eu fiquei só três meses de carteira assinada. Daí logo depois encerrou de vez os contratos” (P3)

Ainda em relação aos contratos terceirizados, as profissionais citaram sobre carga horária de trabalho. A maioria das psicólogas mencionou que seus contratos correspondiam entre 20 a 30 horas semanais nos locais de trabalho. Entretanto, três participantes comentaram que tiveram reduzidos seus horários de trabalho nos serviços aos quais haviam sido contratadas, devido a solicitação das empresas terceirizadas para atuarem em outro serviço, administrado por essas contratantes.

Este fato, contribui para interferir no desenvolvimento do trabalho destas profissionais em ambos os espaços, uma vez que cada serviço irá atender diferentes demandas e, conseqüentemente, terá um menor tempo de dedicação e envolvimento em cada local de trabalho. Este aspecto pode ser identificado a partir da fala a seguir:

“Então no início foi um pouco complicado, e aí depois acho que de 6 meses, a T1 solicitou que eu ficasse 12h lá daí. Aí reduziu a minha carga horária no S1, daí ficou 28h no S1 e 12h na T1. Então foram duas demandas que eu... eu atuei (...) Demandas bem diferentes, bem diferentes” (P5)

Consecutivamente ao abordar as horas de trabalho, as profissionais mencionaram a remuneração recebida. Para melhor visualização da distribuição das faixas salariais entre as participantes, organizamos o Tabela 1. Ressalta-se que em quatro relatos, as profissionais mencionaram terem recebido valores diferenciais devido a um aumento salarial anual, o que as fizeram integrar o último grupo dos valores exposto na Tabela 1. Para as demais participantes, a remuneração permaneceu a mesma.

Tabela 1 – Remuneração mensal das participantes entre faixas salariais

Distribuição das faixas salariais	Frequência (nº de participantes que indicaram pertencer a determinada faixa salarial)
1.000,00 a 1.200,00	04
1.300,00 a 1.500,00	02
1.600,00 a 1.900,00	01
2.000,00 a 2.300,00	05

Tais dados, reforçam concepção de que salários mais baixos são pagos as trabalhadoras em regime de terceirização, como expressam Antunes e Druck (2018); Dieese (2007); Druck (2013); Macedo e Dimenstein (2012); Ribeiro e Guzzo (2014). Além disso, as participantes acrescentaram informações sobre as formas de pagamento dos salários. Enquanto algumas participantes afirmaram recebê-lo periodicamente até a data combinada, outras profissionais mencionaram que os atrasos salariais eram frequentes, resultando em desgaste emocional, desvalorização e desmotivação com o processo de trabalho, divergências dentro da equipe, entre outros. Situações assim, aparecem nas falas abaixo:

“A gente recebia o salário em mãos, tá. A gestora chamava na sala, a gente assinava e ela pagava, tá?! Muitas vezes a gente recebia parcelado, muitas vezes ...e muitas vezes a gente recebeu bem depois da data combinada do início do mês. E isso era muito ruim, né.”

(P7)

“Em muitos momentos atrasou. (...) Mas se tu tem uma conta para pagar tu paga em atraso, tu paga o aluguel tu paga em atraso. E aí como que fica? Então tem que...Por que a gente sabia que vinha da prefeitura e que era distribuído tal dia, então porque que chegava só até nós tal dia?” (P11)

O atraso nos salários das trabalhadoras terceirizadas é comum e muitas vezes justificado pela falta de repasse ou pagamento da contratante, como aponta Druck et.al. (2018) em seu estudo com servidores terceirizados da Universidade Federal da Bahia. Da mesma forma, na pesquisa de Cordeiro e Sato (2017) o atraso no pagamento das profissionais também apresentou-se como resultado das condições de trabalho precárias, que atingem as trabalhadoras da Psicologia na Assistência Social, em um contexto de terceirização na região Sudeste do Brasil.

Além destas questões, as entrevistadas indicaram a ausência, tanto de instrumentos/materiais, quanto de capacitação, durante o tempo em que estiveram atuando nos serviços assistenciais, como condições de trabalho precárias. Estas assinalaram que a falta de materiais e equipamentos, adequados para desenvolverem atividades nos locais de trabalho, ocorria frequentemente e que elas eram responsabilizadas pela manutenção dos mesmos. Além disso, as psicólogas mencionaram que também tinham dificuldade para desenvolverem seus trabalhos em locais com infraestrutura inadequada. Sendo que os imóveis eram, a maioria, alugados, improvisados, defasados e, muitas vezes, não comportavam os espaços adequados para desenvolvimento das ações previstas nos manuais/cartilhas do governo.

Segundo o MDS (2009; 2011) quando os imóveis são alugados ou cedidos, há maior dificuldade de adequação dimensional e ambiental. Todavia, os espaços onde os serviços assistenciais serão ofertados, devem contar com adequada iluminação, ventilação, conservação, salubridade, limpeza além de condições de privacidade e sigilo. Entretanto, as psicólogas indicaram que o não cumprimento destas recomendações acabava refletindo no andamento de seu trabalho dentro do serviço, pois estavam expostas a espaços insalubres e precários, além de uma delicada condição na privacidade nos atendimentos. As falas abaixo exemplificam este aspecto:

“Daí a nossa estrutura lá era bem precária, né. Sempre foi desde o início bem precária. Mas a gente, no início, a equipe que entrou, apanhava junto, dava um jeito, reinventava (...) Aí tínhamos as nossas salas, a sala de recepção e tinha uma divisória, que na outra sala, que era uma sala grande, daria pra fazer grupos. Só que, pra fazer grupos, tinha que ter uma divisória, no mínimo, de gesso ou algo que as pessoas não escutassem da sala de espera, né.” (P1)

“ (...) quando chovia a gente tinha tapar os computadores com lona, porque era certo que entrava água. E se chovesse muito: ou a gente saía do prédio ou se fosse, por exemplo, durante a noite, no outro dia a gente não tinha como entrar porque ficava com a água até a canela. E era nós mesmos que tinha que puxar a água com rodo/ com vassoura, porque a prefeitura não encaminhava uma equipe pra...pra fazer essa limpeza. Até os banheiros a gente limpava. Então teve um período ali/ uma lacuna um pouco difícil ali. E aí a gente exigiu/ cobrando/ pedindo que...que fosse mudado, que mudasse de lugar” (P5)

Somado a isto, as participantes referiram-se às capacitações, sejam elas antecedendo suas inserções nos serviços como também no decorrer de suas atuações, como outro aspecto da precarização do trabalho, cabendo, muitas vezes, a busca por conta própria. Da mesma forma sentiram dificuldades em liberação para participarem de eventos, cursos, visto que

ficariam ausentes dos serviços. Aliás, Ribeiro e Guzzo (2014) indicam que muitas vezes essas participações em espaços formativos, não são reconhecidos como trabalho, o que contraria as orientações do MDS acerca da importância da Educação Permanente.

Sabendo que a Educação Permanente no SUAS, defende a desprecarização das condições de trabalho e a valorização do trabalhador, com a proposta de “induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais” (MDS, 2013, p. 35), questiona-se quais as razões para que as terceirizadas restringissem a participação das profissionais em atividades que promoviam tais condições de indagações. As falas abaixo ilustram tais situações:

“Porque a gente foi largado lá sem nenhum treinamento. É tipo: te vira!” (P3)

“A gente teve acho que uma ou duas capacitações no máximo, da rede assim, que a gente participou, pouquíssimos. Tá, vamos aumentar um pouquinho, uma... duas, cinco, dez. Mas a maioria eu busquei, com certeza, por fora assim” (P1)

A análise das relações de trabalho, por meio dos contratos de trabalho, abrangeu o encerramento destes. A partir dos relatos das participantes, identificamos que os menores contratos foram entre 06 a 11 meses, enquanto os maiores ficaram entre 04 a 05 anos de atuação no serviço.

Quanto as razões relatadas pelas participantes que motivaram os desligamentos individuais envolveram, principalmente, solicitações das próprias profissionais em decorrência de conflitos com gestão terceirizada, os quais repercutiram em mal-estar, frustração e adoecimento. E quando estas demissões decorriam da própria terceirizada, estavam relacionadas, principalmente, à desentendimentos e/ou discordâncias com as posturas

assumidas pela contratante em relação ao serviço. Estas situações aparecem nas próximas duas falas decorrentes:

“(...) mas o porquê da minha atitude de sair, é porque eu não consegui atuar como psicóloga. Eu atuava qualquer outra coisa. Eu não era vista como a psicóloga, Então eu me vi numa situação que, ter uma psicóloga ali, é só pra dizer que tem. Entende?!” (P8)

“Mas aí eu comecei a cobrar, daí no momento que eu comecei a cobrar, parece que o clima começou a ficar mais distante comigo com a coordenadora geral. Sabe, tipo assim, quando a gente fazia as reuniões gerais, e daí se eu ia falar na reunião geral a coordenadora geral ali já me cortava. E dava a palavra pra outra. E eu disse: putz, vou começara ficar quieta. E daí que eu vi que eu comecei a ficar assim, tava começando a ficar bem debilitada emocionalmente.” (P12)

A partir do aspecto mencionado pelas participantes anteriormente, identificamos algumas características das relações de trabalho entre as profissionais com as empresas terceirizadas. Na maioria dos relatos, as profissionais informaram que a comunicação entre as profissionais para com a gestão terceirizada era complicada e difícil. Deste modo, retratava uma convivência permeada por atitudes de intimidação e ameaças.

Concordamos com Antunes e Druck (2018) ao referirem-se que a intensificação do trabalho pode ser sustentada por uma gestão baseada no medo e em outras formas de abuso de poder. As falas seguintes exemplificam a descrição das participantes sobre as relações com as contratantes:

“A comunicação da primeira empresa, a empresa que assumiu o SI era ruim né, acho que pra todo mundo assim. Por que o... como é que eu posso nomear, o nosso chefe... (sugiro: gestor/ coordenador?). É o gestor. O gestor ele tinha essa questão de que ele não assim muito acessível pra conversar assim, pra negociar. Era assim, o que tava determinado por ele, nós

tínhamos que cumprir. Então, tinha momentos assim que era bem difícil o diálogo. ã, ele fazia muitas ameaças também, né” (P10)

“Eu acho que todo mundo ficava com medo de falar alguma coisa, e daí eu uma vez na reunião comecei a indagar pra onde tava indo toda verba que a gente via quando a gente fazia reunião com a secretaria, que eles diziam que tinha, né. Numa dessas reuniões gerais, só com a coordenação eu indaguei isso assim, né. E eu vi que a coordenadora geral não gostou” (P12)

“(…) Quando ela (a gestora) estava lá, muitas vezes a gente se sentia, ã, como é que eu vou te dizer, não era com medo, mas coagido, sabe?! A gente se sentia tendo que toda a hora ir falar e já saber a resposta. A resposta não era o que a gente queria ouvir, a resposta não era o que o serviço demandava” (P7)

Contudo, ressalta-se que para outras psicólogas, à terceirizada destinava-se apenas aos aspectos burocráticos dos recursos humanos (contratação, remuneração, desligamento), sendo que aspectos ligados ao exercício/ prática profissional cabia para a gestão do município.

Porém, tal afirmação move-se contra ao que Dieese (2007) expõe sobre a terceirização entre a gestão pública e a contratada, uma vez que a “administração pública pode delegar atividades a uma empresa, não havendo nenhum vínculo de subordinação entre o trabalhador da prestadora de serviços e o órgão/entidade pública” (p. 26). A próxima fala mostra esta situação:

“Se eu tivesse uma postura que não fosse adequada, por exemplo, dentro do SI, daí eu tinha que me organizar com a secretaria de assistência, eles que poderiam lá, por exemplo, me repreender e falar alguma coisa, né. A TI ficou só a parte dos recursos humanos né, a papelada e pagamento, isso, o resto é com nós. Era com nós e a secretaria” (P1)

Mesmo havendo diferenças em relação a quem cabe a responsabilidade sobre suas atribuições (gestão municipal e/ou terceirizada), algumas profissionais perceberam tentativas

de interferências das gestões, direta ou indiretamente, na atuação e/ou desenvolvimento do trabalho das psicólogas. Como apresenta a fala:

“Tentavam, em algum momento eles tentavam modificar relatório. ‘Ah...não, esse relatório não, eu acho que tu têm que colocar outras coisas?!’, sempre tentando amenizar prazos, não os casos, mas as demandas, por exemplo” (P5)

Por fim, algumas psicólogas entrevistadas apontaram que foram surpreendidas pela demissão coletiva. Conforme Pereira, Tassigny e Bizzarria (2017) esta situação pode acontecer quando não há renovação dos contratos entre as parcerias ou licitações estabelecidas anteriormente, provocando a mudança de todo o pessoal que estava atuando no serviço. Assim como na pesquisa de Cordeiro e Sato (2017), em que suas participantes também relataram terem vivenciado tal experiência, a constante sensação de insegurança, a impossibilidade de planejamento ou de construção de carreira na área, também foi encontrada em nossa pesquisa. Como demonstra a fala a seguir:

“Porque essa empresa que tava antes, ela não tinha certeza também que eles iam renovar, que a Prefeitura ia renovar. E como foi bem na troca de prefeito, e aí eles fizeram várias propostas para essa prefeitura nova de renovar o contrato(...) e eles acabaram não renovando o contrato com essa empresa que estava. E aí foi bem frustrante pra toda a equipe, porque todo mundo saiu também, todo mundo foi pra rua, e foi bem ruim assim, porque tem pessoas que não tinham expectativas de nada de trabalho, não tavam preparadas pra ficar desempregadas.” (P10)

Diante deste cenário, a alta rotatividade no quadro de profissionais é um resultado esperado. Essa situação somada aos baixos salários e o trabalho precarizados, refletem em sérias implicações para o funcionamento dos serviços. Seja pela paralisação de projetos, pela sobrecarga de trabalho para os outros membros da equipe, por também representar gastos

(financeiros e tempo) em formação continuada, fragilização dos vínculos (com os usuários e com a rede), e a descontinuidade na execução dos serviços (Cordeiro & Sato, 2017; Macedo & Dimenstein, 2012). Além disso, para as trabalhadoras, a alternância entre períodos de trabalho e de desemprego resulta em dificuldades para organizar e planejar sua vida (Alves, 2017). Ressalta-se que esta situação ocorreu no município pesquisado, no final dos anos de 2015 e 2016, dificultando o acesso da população ao serviço, bem como ocasionou o fechamento provisório dos mesmos.

Quanto à percepção profissional em relação ao encerramento dos trabalhos com os usuários e/ou famílias, as entrevistadas perceberam tal situação como algo que ficou incompleto, em que não houve a possibilidade de finalizar o processo de acompanhamento dessas famílias. Uma sensação de desamparo generalizado, como percebe-se nas falas abaixo:

“(...) Eu senti que ficou vago isso, porque foi interrompido de certa forma. Eu tava no atendimento, eu tava indo bem naquele atendimento, eu tava conseguindo atender algumas expectativas, assim, do usuário e aí aquilo foi interrompido, sabe. E eu acho que ficou uma coisa vaga, coisa falha dentro do atendimento, uma coisa que não deu continuidade, entende?! Foi interrompido” (P10)

“Foi uma desassistência de um lado, e também foi uma desassistência de um outro.” (P2)

O encerramento dos contratos traz implicações graves aos serviços, promovendo a descontinuidade e a fragilização dos vínculos com os usuários e família (Pereira, Tassigny & Bizzaria, 2017). Nessa perspectiva, documento do CFP em parceria com CONPAS (2017) remete a uma tríade indissociável para o trabalho social no SUAS, envolvendo: os direitos das trabalhadoras, a qualidade dos serviços e os direitos sociais dos usuários. Diante disso, a atuação da Psicologia precisa, assim como o público atendido na Assistência Social, da

construção de vínculos e confiança para possibilitar o desenvolvimento do trabalho. Dessa forma, quando interrompido abruptamente há perdas imensuráveis para ambos envolvidos.

Considerações finais

Como dito anteriormente, no setor público a Terceirização está em constante crescimento, ou seja, esta forma de vinculação laboral se encontra presente em qualquer setor do mercado. Ao mesmo tempo, ressalta-se de que este modo de organização interfere na qualidade dos serviços ofertados, no rendimento profissional, no comprometimento com o trabalho (Alves, 2017).

Ao evidenciarmos o campo da Assistência Social, corroboramos com a colocação de Motta (2015) em que as psicólogas atuantes nesta política, são atingidas como trabalhadoras assalariadas pelas exigências impostas pelo modelo neoliberal no mundo do trabalho, em que predomina a dinâmica da precarização/flexibilização. Aliás, ressaltamos que a dificuldade desta identificação ou reconhecimento enquanto categoria profissional assalariada, proporciona ainda mais a fragmentação da classe.

Mediante as falas das participantes, sobre as condições de trabalho podemos identificar que estas envolveram: falta de materiais/equipamentos e infraestrutura; o atraso ou pagamento parcelado dos salários; a rotatividade dos membros da equipe; e a dificuldade participar de espaços de Educação Permanente. Além disso, outra questão apontada foi a dificuldade de comunicação com as terceirizadas, sendo que, em alguns casos, apontou-se formas diferentes de abuso de poder, seja por meio de relações intimidadoras e/ou invasivas. Relacionamos tais aspectos com as dimensões da precarização social do trabalho, citado por Druck (2016b).

A partir dos resultados identificados, podemos afirmar que a precarização nas relações e condições de trabalho apontadas pelas entrevistadas evidenciam a contradição das propostas contidas na PNAS e NOB-RH/SUAS. Além disso, corroboramos com Macedo et.al. (2011)

quando estes salientam tal precarização despotencializa a principal ferramenta de trabalho da Política de Assistência Social, que são as trabalhadoras.

Por fim, salientamos a importância de desenvolverem-se mais pesquisas abordando as condições de trabalho e as relações resultantes do processo de terceirização na Psicologia. Sendo que este ainda é um tema a ser explorado pela área, ainda mais diante da atual conjuntura política e econômica que perpassa o país. Torna-se demasiadamente importante a discussão da Psicologia, considerando seu compromisso ético-político sobre a realidade social brasileira.

Referências

- Alves, G. (2017). Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. *Trabalho, educação e saúde*, 15 (2), 337-345.
- Antunes, R. & Druck, G. (2018). A precarização do trabalho como regra. In.: R. Antunes (Ed.), *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (pp. 173 – 190). 1.ed. São Paulo: Boitempo.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2010). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. O que mudou nestas últimas décadas. In.: O. H. Yamamoto, A. L. F. Costa, (Eds.). *Escritos sobre a profissão de psicólogos no Brasil* (pp. 255 - 270). Natal: EDUFRN.
- Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Rodrigues, A. C. A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos? In : A. V. B. Bastos, S. M. G., Gondim, (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 32-44). Porto Alegre: Artmed.

Brasil (2006). *Norma operacional básica de recursos humanos do SUAS – NOB-RH/ SUAS*. Resolução do CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no D.O.U. em 26 de dezembro de 2006. Brasília.

Conselho Federal de Psicologia (CFP) & Comissão Nacional de Psicologia na Assistência Social (CONPAS) (2016). *Nota técnica: com Parâmetros para atuação das (os) profissionais de Psicologia no âmbito do SUAS*. Brasília.

Cordeiro, M. P. & Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: trabalho em um “setor terceirizado”. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 41-52.

Cordeiro, M.P. (2018). O Sistema Único de Assistência Social (SUAS): uma breve introdução. In: M. P. Cordeiro, B. Svartman, & L. V. Souza (Eds.), *Psicologia na Assistência Social: um campo de saberes e práticas*. (pp.63-80). São Paulo: Instituto de Psicologia.

Couto, B. R. (2009). O Sistema Único da Assistência Social – SUAS: na consolidação da Assistência Social. In.: L. R. da Cruz, & N. M. de F. Guareschi (Eds.). *Políticas públicas e assistência social: diálogo com as práticas psicológicas* (pp. 41-55). Petrópolis, RJ: Vozes.

Cruz, L. R. da & Guareschi, N. M. de F. (2009). A constituição da Assistência Social como Política Pública: interrogações à psicologia. In: L. R. da Cruz, & N. M. de F. Guareschi (Eds.), *Políticas públicas e assistência social: diálogo com as práticas psicológicas* (pp.13-40). Petrópolis; RJ: Vozes.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) & Conselho Federal de Psicologia (CFP) (2016). *Relatório final: Levantamento de informações sobre a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2007). *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo.

- Druck, G., Sena, J., Pinto, M. M., & Araújo, S. (2018). A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: A. G. Campos (Ed.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp.113-141). Brasília: Ipea.
- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In.: R. Antunes (Ed.). *Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil II* (pp.55-73). São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. (2016a). A indissociabilidade entre Precarização Social do trabalho e Terceirização. In: M. O. Teixeira & E. Coelho (Eds.), *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade* (pp. 35-58). São Paulo: Sindicato dos Químicos.
- Druck, G. (2016b). A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 14(supl.1), 15 -43.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizados. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.
- Harvey, D. (2012). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 22ed. São Paulo: Edições Loyola. (Publicado originalmente em 1989).
- Lhullier, L. A. & Roslind, J. J. (2013). As psicólogas brasileiras: levantando a ponta do véu. In: Conselho Federal de Psicologia (CFP) & L. A. Lhullier, (Eds.), *Quem é a psicóloga Brasileira? Mulher, psicologia e trabalho* (pp. 19-52). Brasília: CFP.
- Macedo, J. P, Sousa, A. P. de, Carvalho, D. M., Magalhães, M. A., Sousa, F. M. S. de & Dimenstein, M. (2011). O psicólogo brasileiro no SUAS: quantos somos e onde estamos? *Psicologia em Estudo*, 16(3), 479-489.
- Macedo, J. P. & Dimenstein, M. (2012). O trabalho dos psicólogos nas políticas sociais no Brasil. *Avances em Psicologia Latinoamericana*, 30 (1), 182-192.

- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2009). *Orientações técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CRAS*. 1. Ed. Brasília.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2010). Secretaria Nacional de Assistência Social. *Assistência Social*. Brasília.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2011). *Orientações técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CREAS*. 1.ed. Brasília.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social (2013). *Política Nacional de Educação Permanente do SUAS*. 1.ed. Brasília.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2018). *Censo SUAS 2017*. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>. Acesso em: 11 de dez. 2018.
- Motta, R. (2015). *O trabalho das (os) psicólogas (os) no SUAS: materializando a assistência social enquanto política social pública* (Doutoramento em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- Oliveira, I. F.de O. (2012). Os desafios e limites para a atuação do psicólogo no SUAS. In.: L. R. Cruz, & N. Guareschi (Eds.), *O psicólogo e as Políticas Públicas de Assistência Social* (pp. 35-51). Petrópolis: Vozes.
- Pereira, M. E. R., Tassigny, M. M. & Bizzaria, F. P de A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. *Revista Administração Pública e Gestão Social*, 9(3), 171-183.
- Pochmann, M. (2012). O trabalho terceirizado. In.: M. Pochmann (Ed.), *Nova classe média? o trabalho na base da pirâmide social brasileira* (pp. 109-124). São Paulo: Boitempo.
- Raichelis, R. (2010). Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. *Serviço Social & Sociedade*, (104), 750-772.

Raichelis, R. (2011). O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na Assistência Social. In: Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (Ed.), *Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária* (pp. 39-66).

Brasília, DF: MDS.

Ribeiro, M. E. & Guzzo, R. S. L. (2014). Psicologia no Sistema Único de Assistência Social (SUAS): reflexões críticas sobre ações e dilemas profissionais. *Pesquisas e Práticas*

Psicossociais, 9(1), 83-96.

Senra, C. M. G. & Guzzo, R. S. L. (2012). Assistência Social e Psicologia: sobre as tensões e conflitos do psicólogo no cotidiano do serviço público. *Psicologia e Sociedade*, 24(2), 293-299.

Seixas, P. S. & Yamamoto, O. H. (2012). A inserção e a atuação profissional do psicólogo no campo das políticas sociais no Rio Grande do Norte. *Psicologia Argumento*, 30(70), 477-489.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, 22(44), 203-220.

**ARTIGO 3 – A PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL E A ATUAÇÃO POR VIA
DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS**

**PSYCHOLOGY IN SOCIAL ASSISTANCE AND THE OPERATION THROUGH
OUTSOURCED CONTRACTS**

Resumo

O presente estudo tem por objetivo apresentar aspectos da Terceirização do trabalho que impactam as psicólogas que atuaram nos serviços do Sistema Único de Assistência Social entre 2013 a 2017, em um município do interior do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Para isso, participaram da pesquisa 12 profissionais, sendo os dados obtidos a partir de entrevistas e analisados com base na Análise de Conteúdo. Os resultados indicaram acúmulo e desvio de funções, a execução de outras atividades para além das que constava em seus contratos, complementação de renda com um segundo emprego, e principalmente, a fragilização tanto da segurança como na saúde da trabalhadora no serviço, gerando adoecimento nas profissionais.

Palavras-chave: Trabalho. Assistência Social. Terceirização. Psicologia

Abstract

This study aims to present aspects of Outsourcing of work that impact the psychologists who worked in the services of the Unified Social Assistance System between 2013 to 2017, in a city in the interior of the state of Rio Grande do Sul, Brazil. For this, 12 professionals participated in the research, being the data obtained from interviews and analyzed based on Content Analysis. The results indicated an accumulation and diversion of duties, the execution of other activities besides those that appeared in their contracts, income supplementation with a second

job, and mainly the weakening of both the safety and the health of the worker in the service, generating illness in the professionals.

Keywords: Work. Social Assistance. Outsourcing. Psychology

Introdução

Na atual fase do capitalismo, o processo de reestruturação produtiva emerge como resposta à crise do capital em meados dos anos 1970, objetivando recompor os lucros e aumentar o controle tanto da produção quanto dos trabalhadores. Ou seja, as mudanças que decorreram deste processo afetaram principalmente a classe trabalhadora (Navarro, Maciel, & Matos, 2017).

No decorrer do seu desenvolvimento observa-se a tendência da precarização do trabalho, gerando uma nova condição de vulnerabilidade social, instituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa pelas novas formas de organização do trabalho (Thébaud-Mony & Druck, 2007). Logo a precarização social do trabalho, revela-se uma estratégia de dominação do capital, que tem na Terceirização a sua principal forma de controle sobre os processos de trabalho (Druck, 2011; Druck & Silva, 2014).

A Terceirização é um fenômeno mundial, o qual pode ser encontrado em todas as atividades (rurais e urbanas), nas indústrias, no comércio, nos serviços e nos setores público e privado. Atualmente, ocupa um lugar central nas políticas de organização e gestão do trabalho, inspirada no Toyotismo, o qual serviu como resposta à crise do padrão fordista (Druck et.al, 2018; Thébaud-Mony & Druck, 2007).

Em suma, a Terceirização seria a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa (contratante) para outra organização (contratada ou terceirizada) (Filgueiras & Cavalcante, 2015). Ela move-se pela redução de custos (das organizações e/ou repartições) no mercado do capital ao mesmo tempo em que promove uma reordenação socioespacial do trabalho, resultando não apenas na precarização do mesmo (enquanto direitos trabalhistas e

salários, por exemplo), mas também na fragmentação do coletivo de classe (representação sindical) (Alves, 2011). Esta prática reconfigura as relações capital-trabalho.

No Brasil, a Terceirização foi impulsionada a partir dos anos de 1990. O cenário no país era marcado pela entrada no contexto da globalização e adoção das políticas neoliberais. Dentre as medidas adotadas estavam: a abertura comercial para o capital estrangeiro, os processos de privatizações, flexibilização e o recuo do papel do Estado enquanto regulador do mercado de trabalho e da proteção social e a redução dos gastos públicos (Pereira, Tassigny, & Bizzaria, 2017; Yamamoto & Oliveira, 2010).

Concomitantemente neste período as Políticas Sociais, recentemente conquistadas e buscando implementação, foram atingidas pelas características neoliberais, distanciando-se assim dos preceitos inscritos na Constituição de 1988 (Yamamoto & Oliveira, 2010). Logo, desde a reforma do Estado, iniciada em 1995, que defendia uma administração pública espelhada na administração da empresa flexível do regime toyotista e perpassando nos anos 2000, com a Lei de Responsabilidade Fiscal, a qual inibiu a realização dos concursos públicos, incentivou a Terceirização visando a redução das despesas com o funcionalismo público. Deste modo ampliou as modalidades de Terceirização na esfera pública, através de parcerias, concessões, cooperativas, organizações não-governamentais, organização da sociedade civil de interesse público (Druck, 2016).

Diante disso, os reflexos desse processo de reforma do Estado brasileiro, atingiram de forma mais acentuada o campo das Políticas Sociais, visto que a Assistência Social por ser a política que mais tardiamente fora efetivada, tem vivenciado a precarização e fragilização de investimentos mais intensamente (Pereira, Tassigny, & Bizzaria, 2017). A partir de tais informações, a proposta deste artigo se direcionará para o campo da Assistência Social, para isso far-se-á uma breve contextualização da área.

A Assistência Social enquanto de Política Pública de Proteção Social, voltada à garantia de direitos e condições de vida a população, é fruto de um processo que tem como marcos a Constituição Federal de 1988 e a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) em 1993 que regulamenta esta Política (Cruz & Guareschi, 2009; Oliveira, 2012). Cordeiro (2018) aponta que este movimento de avanços promovidos pela Constituição e pela LOAS, esbarrara-se com a abertura econômica do país às políticas neoliberais, o que permite a aplicação de ações fragmentadas, desarticuladas e imediatistas no sistema de Proteção Social.

Mesmo diante de um cenário atravessado pelo discurso neoliberal a Assistência Social no país conseguiu produzir avanços legais, como a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em 2004, a sua operacionalização pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Ressalta-se que no SUAS configuram-se duas formas de Proteção Social, que se reportam as vulnerabilidades e aos riscos que as famílias e seus membros enfrentam no contexto em que vivem: a Proteção Social Básica (PSB), que corresponde ao Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e a Proteção Social Especial (PSE) que abrange os níveis da média e alta complexidade, representados respectivamente pelo Centro de Referência Especializado da Assistência Social (CREAS) e os Serviços de Acolhimento (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS, 2010).

Retomando outros documentos, destacam-se: a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS) (2006), a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009), a Norma Operacional Básica (NOB/SUAS), revisada em 2012 (Cruz & Guareschi, 2009; Oliveira, 2012). No que corresponde, especificamente, sobre a composição das equipes de referência nos serviços socioassistenciais, bem como as informações referentes a gestão do trabalho, encontram-se disponíveis na NOB-RH/SUAS. Neste documento, a(o) profissional da Psicologia conta como uma das profissões importantes e prioritárias para a composição das equipes disponíveis a

população atendida nos dispositivos do SUAS, juntamente com a(o) assistente social e técnicos de nível médio (Brasil, 2006; Miron & Guareschi, 2013).

Partindo destes documentos, cabe-nos problematizar a questão das(os) trabalhadoras(es), sendo estas(es) identificadas(os) como principais mediadoras(es) na operacionalização dos serviços socioassistenciais (Pereira, Tassigny, & Bizzaria, 2017). Ressalta-se que as(os) profissionais que atuam nos serviços do SUAS, encontram-se expostas a lógica da precarização do trabalho. Este aspecto pode ser percebido por meio dos contratos/vínculos empregatícios, nos quais as(os) profissionais, que compõe a equipe mínima de referência, não possuem vínculos permanentes nos serviços, o que contraria a proposta da NOB-RH/SUAS; a rotatividade excessiva; a fragilidade do trabalho das equipes (Macedo et al., 2011; Raichelis, 2011; Ribeiro & Guzzo, 2014; Motta, 2015). Da mesma forma, tal questão encontra-se na precária estrutura institucional ofertada nos serviços do SUAS (Pereira & Frota, 2017; Pereira, Tassigny, & Bizzaria, 2017)

Conforme dados preliminares do Censo SUAS 2017, dos 95.967 trabalhadoras(es) do CRAS, 61,1% possuem contratos por vínculos não permanentes. Tal situação também ocorre nos CREAS, por exemplo, onde dos 22.831 profissionais, 41,7% encontram-se na mesma situação (MDS, 2018). Logo, a(o) trabalhadora(r) da Assistência Social, por mais que ocupe um espaço de valorização no âmbito da política, está atravessada(o) pela fragilidade no mundo do trabalho, sendo exposta(o) bem como convivendo com a flexibilização dos direitos trabalhistas, responsabilização do profissional em relação às capacitações de ensino, dentre outros.

Então, sendo a Psicologia uma das profissões que compõe a equipe de referência nos serviços do SUAS, no que tange o panorama de expansão da profissão neste contexto, dados do Censo do Sistema Único de Assistência Social (Censo SUAS), apresentam que há cerca de 18.735 psicólogas(os), atuando nos serviços em unidades públicas estatais e gestão do SUAS

(serviços que correspondem Proteção Social Básica - PSB e Proteção Social Especial - PSE). No decorrente censo, a Psicologia representa o segundo maior segmento profissional mais presente nos dispositivos que compõem a rede socioassistencial (MDS, 2018). Deste modo, a categoria profissional está imersa nas mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho, estando exposta a prática da Terceirização, contrato temporário e subemprego. Logo, este artigo busca apresentar aspectos da terceirização do trabalho que impactam as(os) profissionais da Psicologia que atuaram nos serviços do SUAS, no período de 2013 a 2017, no município do interior do estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

Método

O estudo é uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e analítico. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas (compostas por questões abertas e fechadas) com doze (12) profissionais da Psicologia que atuaram em serviços do SUAS entre 2013 a 2017 em um município do interior do Rio Grande do Sul, por meio de contrato terceirizado. Para isso elaborou-se um roteiro com dois blocos de questões: (1) Condições de trabalho e (2) Exercício profissional.

O contato inicial com as participantes ocorreu por meio da técnica da “Bola de Neve”, a qual prevê a identificação de informantes-chave, que dão início a coleta de informações e permite que estas possam indicar novos participantes para que uma rede de informações seja constituída. Atinge-se o ponto de saturação na pesquisa quando novas informações não são mais coletadas e repete-se as indicações/ novos participantes (Vinutto, 2014).

Todas as entrevistas foram precedidas de explicação e esclarecimentos e, após a leitura e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), as mesmas foram gravadas em áudio e depois de transcritas integralmente. As mesmas foram realizadas em locais

previamente combinados com as participantes (como: dependências de Instituições de Ensino Superior, consultórios particulares das mesmas, restaurante-café e em uma escola).

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria (CAEE nº89346518.4.0000.5346). A fim de garantir o anonimato e sigilo, foram adotados números como estratégia de identificação para as doze participantes (P). Da mesma forma, adotou-se em relação aos serviços (S) assistenciais uma numeração. Para análise dos dados utilizou-se a Análise de Conteúdo (Bardin, 2010). Destaca-se que as participantes atuaram em diferentes dispositivos socioassistenciais (como: Centro de Referência em Assistência Social - CRAS, Centro de Referência Especializado em Assistência Social - CREAS, Acolhimentos Institucionais).

No que se refere, às características das participantes, onze (11) são mulheres, e apenas um homem. Deste modo, optamos em utilizar o gênero feminino no decorrer do artigo, haja vista que a maioria das participantes são mulheres. A faixa etária situa-se entre 28 a 43 anos. No que se refere à forma de ingresso, todas foram submetidas a um processo seletivo em cada empresa terceirizada. Em relação aos contratos com as terceirizadas, nove participantes tiveram a carteira de trabalho assinada ao longo de todo o contrato e três iniciaram suas atuações com contrato de prestação de serviço (como autônomas). Com relação ao tempo em que atuaram como psicólogas nos serviços da Assistência Social, houve uma variação entre o mínimo com seis meses e o máximo com cinco anos.

Ao longo do artigo, serão explorados por meio dos relatos das psicólogas as reverberações provocadas pela Terceirização no trabalho das mesmas na Assistência Social, a partir do eixo: *A Terceirização como estratégia para a precarização social do trabalho: questões sobre o exercício profissional da Psicologia na Assistência Social.*

Resultados e discussões

A Terceirização como estratégia para a precarização social do trabalho: o exercício profissional da Psicologia na Assistência Social

Como já apontado, o capitalismo contemporâneo tem na superação da crise fordista a sua origem. O mesmo trouxe consigo transformações que acarretaram na ruptura com o anterior padrão de produção, assim gerando novos modos de trabalho e, também de vida, pautados na flexibilização e precarização do trabalho. Deste modo, trata-se de uma rapidez inédita que Druck (2011) caracteriza pela “volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho” (p. 42).

Enquanto principal mecanismo para expansão destas novas formas de gestão e organização do trabalho, a Terceirização dispara como uma ‘epidemia’. O trabalho, e consequentemente a trabalhadora, nesta modalidade é concebido como "polivalente", "multifuncional" e “qualificado”, tais características (re)produzem o aumento na intensidade e a exploração da trabalhadora (Antunes, 2015). Ao contextualizar o trabalho realizado pelas entrevistadas na Assistência Social, é impossível não compará-lo com esta definição.

Senra e Guzzo (2012) e Ribeiro e Guzzo (2014) apontam em suas pesquisas, que o campo da Assistência Social, tem ampliado o mercado de trabalho para psicólogas, contudo, expõe suas trabalhadoras à condições e relações de trabalho precarizadas. Um aspecto apontado pelas participantes, seria o acúmulo de funções. Tal ponto, pode ser exemplificado diante da aceitação pelas profissionais para assumirem à coordenação dos serviços durante o período em que atuaram no SUAS.

Esta função, no âmbito da gestão, ao mesmo tempo apresenta desafios, conflitos e novas possibilidades no exercício profissional, não corresponde à perspectiva de trabalho que caracteriza a profissão, uma vez que, tradicionalmente, tal cargo é ocupado por Assistentes

Sociais (Macedo et al., 2011; Motta, 2015). No texto de Scisleski e Fernandes (2012), as autoras reiteram sobre o aumento e importância da categoria no campo da Assistência, bem como discutem sobre a participação profissional como coordenadoras dos serviços socioassistenciais, assinalando tratar-se de uma responsabilidade duplicada. Isso pode ser encontrado nas próximas falas:

“Ã, então eu tinha que atender, ã, a questão da coordenação de coordenar o serviço, de relatórios, de 'eni' coisas que são atribuídos a essa função, e além de fazer o meu trabalho como psicóloga. Então era bem...me sentia sobrecarregada as vezes, era bem complicado, tanto é que eu pedi para sair do cargo. E não era remunerado as funções, era uma remuneração só”. (P10)

“Eu sei que teve dois ou três anos que eu comecei a atuar como coordenadora também. Não pode, né. Mas eu tava como coordenadora e psicóloga” (P1)

Ainda sobre a questão da coordenação, a maioria afirmou que foram convidadas a assumir o cargo. Conforme as falas abaixo:

“E aí teve uma reunião, e eles convidaram se eu queria assumir a coordenação. No início eu fiquei com muito medo, com muito medo mesmo, mas aquela...digamos aquele sangue no olho de psicólogo novinho querendo trabalhar, eu disse: então vamo embora! Então eu aceitei.” (P5)

“É que quando a Assistente Social de lá foi demitida, ‘P3. tu assume a coordenação?, e eu: Assumo!. Na parte financeira não faria diferença nenhuma, mais em responsabilidade nos relatórios mensais. (...)Era quem levava mijada na reunião mensal. É...nunca teve um treinamento "é assim que é ser coordenadora" (P3)

Todavia, ao nos depararmos com a questão da gestão nos serviços, dois pontos merecem ser mencionados. O primeiro direciona-se ao aspecto da demonstração do

reconhecimento e confiança no trabalho destas profissionais para assumirem tal cargo. Motta (2015) ainda visualiza esta atividade como mais uma possibilidade do fazer da Psicologia na área. Ademais, reforça a necessidade de espaços formativos (tanto na graduação em Psicologia, como em espaços de educação permanente nos serviços).

A autora ainda aponta que preocupa-se com a forma como vem ocorrendo a ocupação do cargo de coordenadora pelas(o) profissionais da Psicologia, uma vez que está diretamente ligada a precarização e flexibilização do trabalho. Outro aspecto que também diz respeito a esta preocupação é o acúmulo de funções, que gera sobrecarga, e pode prejudicar a qualidade do trabalho, principalmente, quando não há uma capacitação ou preparação prévia, ou ainda apoio institucional para tal.

Ainda atrelada a este eixo, destacamos sobre o desvio de funções. Tal aspecto esteve presente nos relatos das entrevistadas, uma vez que além de ocuparem mais de um posto de trabalho, também dividiam-se entre diferentes dispositivos da rede (tanto da rede de Saúde, como a de Assistência Social), fragmentando os seus saberes e suas práticas. Este aspecto é exemplificado nas falas seguintes:

“E a princípio eu era para ser contratada ali no S3., todos os dias... todos os dias de manhã né. (...)Só que daí a T3, ela me desviou pra.. para essa clínica de doente mental. (...) eu acabei me vendo ali na S3. atuando não como psicóloga. Eu tava mais administrativa ali, do que atuando como uma psicóloga. E porque eu tava me desdobrando entre três, eu era contratada pra uma coisa, e daqui a pouco eu tava sendo desviada” (P8)

“E daí, um tempo depois (na S2), apareceu de eu poder, assumir o S1 também, como psicóloga. E aí dobrou a minha carga horária e dobrou o meu salário (...) Eu revezava assim, as vezes dias, as vezes turnos, normalmente turnos. Manhã num, tarde noutra”. (P3)

Aliás, algumas participantes relataram que devido à precária infraestrutura e investimentos nos serviços, tiveram que realizar tarefas que envolveram a higiene e limpeza das dependências físicas dos locais de trabalho. Dentre os aspectos apresentados por Druck (2016) referentes a proliferação da Terceirização nos serviços públicos, destacam-se: a falta de investimento e valorização dos serviços, representado também na ausência de insumos de materiais para os mesmos. Diante dessa colocação, notamos que tal situação se reflete nos relatos das profissionais que estiveram na ponta dos serviços, causando incômodo, estresse e revolta. Tais casos podem ser vistos nas falas seguintes:

“E era nós mesmos que tinha que puxar a água com rodo/ com vassoura, porque a prefeitura não encaminhava uma equipe pra...pra fazer essa limpeza. Até os banheiros a gente limpava.

Então teve um período ali/ uma lacuna um pouco difícil ali. E aí a gente exigiu/ cobrando/ pedindo que...que fosse mudado, que mudasse de lugar” (P5)

“Às vezes nós tínhamos que fechar o serviço no dia de movimento mais tranquilo né, (...)Nós “tá gurias, vamo aproveitar e fazer faxina”, e aí nos faxinávamos até o banheiro. Quer me ver um dia que eu tava furiosa era esse dia, “pô não me formei pra isso”, mas nós não podia viver num chiqueiro” (P6)

Outro ponto a se destacar nas falas das entrevistadas, corresponde a busca por um segundo emprego. Conforme Druck (2013), esta ação torna-se recorrente diante das diversas formas de contratos de trabalhos. Isto demonstra a necessidade de complementar a renda diante dos baixos salários (Cordeiro & Sato, 2017; Motta, 2015), realizando outras atividades, em horários diversos, acumulando novas tarefas no seu cotidiano.

Complementando Bastos, Gondim e Borges-Andrade (2010), Macêdo, Heloani e Cassiolato (2010) em sua pesquisa, apontam que muitas profissionais da Psicologia possuem mais de uma forma de inserção no mercado de trabalho, combinando trabalho assalariado com o trabalho autônomo. Diante disso, as autoras afirmam que esse dado transparece a fragilidade

das condições de trabalho para manter as questões básicas de sobrevivência para as profissionais, mas também para suas famílias. Podemos observar tal questão, nas falas abaixo:

“Eles não pagam um valor razoável assim que eu acho que dentro da categoria deveria ser um pouco mais, né. Mas então eu acabava buscando fora assim, e tinha essa flexibilidade. Eles nunca nos cobraram que deveria de ser dedicação exclusiva, né. Tanto é que eu tinha 40h e eu fazia outras coisas por fora assim” (P10)

“Eu fazia por fora viagens, como... mas era mais final de semana, ou eu jogava as minhas cargas horárias, porque como eu fiquei só um mês no S1, depois diminuiu a carga horária de novo, eu jogava as minhas cargas horárias e fazia como uma proposta de uma empresa pra licitação. Então eu viajava Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Que daí dava um dinheiro bom” (P3)

Ao longo das entrevistas, um ponto sobressaiu-se: a esfera do adoecimento das profissionais decorrente da experiência do trabalho terceirizado. Navarro e Padilha (2007) ressaltam que as consequências para a classe trabalhadora, decorrentes das mudanças provocadas pela reestruturação produtiva, refletem não apenas em perdas de direitos, mas também no crescente número e variados problemas de saúde relacionados ao trabalho. Segundo, Macedo et al. (2011) contraditoriamente as trabalhadoras que atuam na Assistência Social, e que foram contratadas para desenvolver ações de proteção de sujeitos e famílias em situações de subempregos e desemprego, acabam vivenciando elas mesmas estas condições precarizadas.

Complementando Druck (2013) menciona que a exposição à condições de trabalho precárias e vulneráveis, reforçam a fragilização tanto da segurança como na saúde da trabalhadora no serviço. Já Filgueiras e Cavalcante (2015), ao abordarem diretamente sobre a Terceirização, mencionam que trabalhadoras submetidas a esta estratégia de gestão/organização têm maior tendência a terem desrespeitados seus limites físicos. Este

aspecto pode ser percebido nas falas seguintes, corroborando o estudo de Filgueiras e Cavalcante (2015):

“(...)eu comecei a me desmotivar, e aí, hoje inconscientemente, refletindo sobre isso, ã, eu digo: eu fiz de tudo para que me demitissem. E eu consegui (...). E então pra mim aquilo foi assim, ô um alívio, assim na hora, eu disse: muito obrigada meu deus, eu já não aguentava mais. O meu físico, eu já não comia, e eu não aguentava, não suportava mais”
(P7)

“Eu comecei a adoecer lá dentro, aí os problemas de lá começaram a me afetar muito, eu realmente fiquei muito doente, aí eu vi que estava no meu limite ali dentro. Apesar de amar o trabalho, o sistema/ a engrenagem que mantinha esse trabalho começou a me adoecer” (P6)

Cabe ressaltar que por meio da Terceirização, as novas relações de trabalho encontram um terreno fértil para gerar e/ou aflorar o sofrimento e adoecimento dos sujeitos. Navarro, Maciel e Matos (2017) afirmam que devido ao uso desta prática como estratégia para barateamento dos custos com o trabalho, propicia-se o crescimento de adoecimentos na classe trabalhadora.

Aliás, Paparelli, Sato e Oliveira (2011) apontam que os elementos presentes na organização e ambiente de trabalho influenciam sobre a saúde mental dos trabalhadores. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) ampliam a discussão, abordando sobre a dimensão psíquica destas profissionais. Aspectos como esgotamento, desestabilização e desgaste emocional, além de sentimentos de desproteção e de ruptura de ética, são alguns exemplos destacados na pesquisa destes autores. Exemplifica-se nas seguintes falas as experiências de adoecimento das participantes:

“Daí quando eu vi eu já tava, vamo dizer, que afundada naquilo, já totalmente mergulhada naquilo e não via mais nada, (...) porque aquilo me consumia demais, tanto psicologicamente quanto, principalmente psicologicamente. E fisicamente também” (P8)

“Então, teve dois anos de trabalho que psicologicamente era muito difícil. Tanto é que chegava férias/ final do ano eu já pensava aonde eu poderia encaminhar o currículo. Os dois últimos anos de férias, eu encaminhei vários currículos porque a intenção era realmente era sair dali” (P5)

Sobre o desgaste emocional, referido nos exemplos acima, Paparelli, Sato e Oliveira (2011) o definem como “a presença de perda ou de transformações negativas na subjetividade, nas capacidades e faculdades humanas” (p.125). Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) tal desgaste é permeado por uma violência psicológica. Aliás, as autoras assinalam que há duas finalidades quanto ao uso intencional deste tipo de violência no ambiente de trabalho, as quais seriam para obter a submissão às imposições de produtividade ou provocar a demissão.

A partir destes fatos, reiteramos sobre a importância de abordar a questão do adoecimento decorrente do cotidiano nos serviços terceirizados, para além de pesquisas que centram-se nas discussões apenas da legislação trabalhista e das condições de trabalho. É necessário que se possam explorar o reflexo destas características de organização do trabalho contemporâneo nas profissionais que estão à frente dos locais de trabalho.

Todavia, ressalta-se que a Psicologia desde a década de 1970-1980 vem desenvolvendo trabalhos referente a saúde do trabalhador. Em muitos destes estudos, as relações entre saúde mental e trabalho, correspondem a um dos focos importantes para a área. Mas como apontam Cordeiro e Sato (2017) quando tais aspectos envolvem as profissionais da categoria, percebe-se que os estudos são raros.

Em suma, estas falas apresentam manifestações decorrentes do aumento da exploração da força de trabalho assalariada, que encontra na Terceirização potência para flexibilizar e precarizar também as relações e atuação enquanto profissionais de nível superior. Contudo, embora a proposta deste mecanismo seja atingir o conjunto de trabalhadoras, enfraquecendo as instâncias de controle e proteção social, assim como Raichelis (2011), acreditamos que seja preciso discutir estratégias de organização coletiva para enfrentar tais processos. Como exemplifica, Motta (2015) participações em atividades do Sistemas Conselhos [Conselho Federal de Psicologia (CFP), do Conselho Regional de Psicologia (CRP), do Centro de Referência Especializado em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP)], Controle Social (Pré e Conferências), entre outras instâncias deliberativas podem propiciar discussões e ações conjuntas na tentativa de refletir sobre o impacto deste processo. Apenas por meio destes espaços coletivos podemos ressignificar o trabalho na área da Assistência Social, transformando-o em espaços para luta e resistência.

Considerações finais

A Terceirização, destaca-se como uma ferramenta dentro dessas novas formas de gestão e organização do trabalho, que permite o assujeitamento e exposições das profissionais à precárias condições e relações de emprego. Ao mesmo tempo, é uma modalidade a qual a maioria das trabalhadoras desconhece seus sentidos e perspectivas análogas de trabalho. Tal estratégia, está inserida nas Políticas Públicas, desde da proposta de reforma na Administração Pública, a partir de 1990.

Ao fazermos o recorte para o campo da Assistência Social, vimos que por mais investimentos financeiros destinados a mesma, uma grande parcela destina-se aos programas de transferência de renda, revelando que a política sofre com a precarização e fragilização de seus serviços e recursos, sendo, portanto, um campo próspero para o estabelecimento de contratos terceirizados.

A partir dos relatos das entrevistadas, podemos identificar que os impactos da Terceirização na atuação da psicologia relacionam-se ao acúmulo e desvio de funções, bem como a execução de outras atividades, para além das que constava em seus contratos, e a necessidade de buscar um segundo emprego para complementar a renda. Em relação as consequências desse processo em seu cotidiano de trabalho, destaca-se que o mesmo gera sofrimento e adoecimento das profissionais, tanto na dimensão física como psíquica.

Corroboramos o que aponta Raichellis (2011) em relação a necessidade de atentar-se para as condições de trabalho das profissionais do SUAS, destacando que o adoecimento físico e mental, desencadeado pela dinâmica institucional, ainda é uma questão nova enquanto ponto de estudo nas pesquisas. Deste modo, nos convocamos a modestamente apresentar sua aparição enquanto resultados dos relatos que afetaram a permanência e continuidade do desenvolvimento do exercício profissional das psicólogas nos serviços do SUAS.

Por fim, lembramos que a Psicologia ainda necessita reconhecer-se enquanto classe trabalhadora assalariada, pois ainda reforçamos o estereótipo tradicional da profissão. Esta quebra com o conservadorismo dentro da área faz-se necessária, ainda mais, quando percebemos que a maior absorção de profissionais psicólogas ocorre nas Políticas Públicas. Deste modo, a categoria está inserida e atravessada pelas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. Logo, como apresentado neste artigo, a Terceirização já é uma realidade para que a profissão oferte seus serviços, mantendo-se ativa no mercado de trabalho. Assim, deixamos o desafio para que outras pesquisas possam ser desenvolvidas com o viés de retratar o trabalho terceirizado da Psicologia neste campo, podendo aprofundar em algum dos aspectos apresentados como resultados.

Referências

Alves, G. (2011). Terceirização e acumulação flexível do capital. *Estudos sociológicos*, 16(31), 409-420.

Antunes, R. (2015). A sociedade da terceirização total. *Revista da ABET*, 14(1), 6-14.

Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2010). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. O que mudou nestas últimas décadas. In.: O. H. Yamamoto, A. L. F. Costa, (Eds.). *Escritos sobre a profissão de psicólogos no Brasil* (pp. 255-270). Natal: EDUFRN.

Brasil (2006). *Norma operacional básica de recursos humanos do SUAS – NOBRH/ SUAS*. Resolução do CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no D.O.U. em 26 de dezembro de 2006. Brasília.

Cordeiro, M. P. & Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: trabalho em um “setor terceirizado”. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 41-52.

Cordeiro, M. P. (2018). O Sistema Único de Assistência Social (SUAS): uma breve introdução. In: M. P. Cordeiro, B. Svartman, & L. V. Souza (Eds.), *Psicologia na Assistência Social: um campo de saberes e práticas* (pp. 63-80). São Paulo: Instituto de Psicologia.

Cruz, L. R. da & Guareschi, N. M. de F. (2009). A constituição da Assistência Social como Política Pública: interrogações à psicologia. In: L. R. da Cruz, & N. M. de F. Guareschi (Eds.), *Políticas públicas e assistência social: diálogo com as práticas psicológicas* (pp. 13-40). Petrópolis; RJ: Vozes.

Druck, G. & Silva, J. B. (2014). Precarização, Terceirização e Ação sindical. In.: G. N. Delgado, & R. J. M. de B. Pereira (Eds.), *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas* (pp. 31- 45). São Paulo: LTr.

- Druck, G., Sena, J., Pinto, M. M., & Araújo, S. (2018). A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: A. G. Campos (Ed.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 113-141). Brasília: Ipea.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências. *Caderno CRH*, 24 (n.spe), 37-57.
- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In.: R. Antunes (Ed.). *Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil II* (pp. 55-73). São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. (2016). A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 14(supl.1), 15-43.
- Filgueiras, V. A. & Cavalcante, S.M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista ABET*, 14(1), 15-36.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizados. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.
- Macedo, J. P, Sousa, A. P. de, Carvalho, D. M., Magalhães, M. A., Sousa, F. M. S. de & Dimenstein, M. (2011). O psicólogo brasileiro no SUAS: quantos somos e onde estamos? *Psicologia em Estudo*, 16(3), 479-489.
- Macêdo, K. B., Heloani, R. & Cassiolato, R. (2010). O psicólogo como trabalhador assalariado: setores de inserção, locais, atividades e condições de trabalho. In.: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 131 – 150). Recurso eletrônico. Porto Alegre: ARTMED.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2010). Secretaria Nacional de Assistência Social. *Assistência Social*. Brasília.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2018). *Censo SUAS 2017*. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php> . Acesso em: 11 de dez. 2018.

Miron, A. X. & Guareschi, N. M. F. (2013). Psicologia na Política de Assistência Social: movimentos de uma experiência de gestão no CREAS. In: L. R. da Cruz, L. Rodrigues, N. M. F. Guareschi. (Eds.). *Interlocuções entre a Psicologia e a Política Nacional de Assistência Social* (pp. 118-130). Santa Cruz do Sul: EDUNISC.

Motta, R. (2015). *O trabalho das (os) psicólogas (os) no SUAS: materializando a assistência social enquanto política social pública* (Doutoramento em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19 (spe), 14-20.

Navarro, V. L., Maciel, R. H. & Matos, T. G. R. (2017). A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. In: M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Eds.), *Psicologia Social do Trabalho* (pp. 15-48). Petrópolis: Vozes.

Oliveira, I. F. de O. (2012). Os desafios e limites para a atuação do psicólogo no SUAS. In.: L. R. Cruz, & N. Guareschi (Eds.), *O psicólogo e as Políticas Públicas de Assistência Social* (pp. 35-51). Petrópolis: Vozes.

Paparelli, R.; Sato, L. & Oliveira, F. de (2011). A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 118-127.

Pereira, M. E. R. & Frota, M. H. de P. (2017). Terceirização na Política de Assistência Social: ouvindo os trabalhadores. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 16(1), 188-204.

Pereira, M.E. R., Tassigny, M. M. & Bizzaria, F.P de A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. *Revista Administração Pública e Gestão Social*, 9(3), 171-183.

Raichelis, R. (2011). O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na Assistência Social. In: Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (Ed.), *Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária* (pp. 39-66). Brasília, DF:

Ribeiro, M. E. & Guzzo, R. S. L. (2014). Psicologia no Sistema Único de Assistência Social (SUAS): reflexões críticas sobre ações e dilemas profissionais. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 9(1), 83-96.

Senra, C. M. G. & Guzzo, R. S. L. (2012). Assistência Social e Psicologia: sobre as tensões e conflitos do psicólogo no cotidiano do serviço público. *Psicologia e Sociedade*, 24(2), 293-299.

Scisleski, A. & Fernandes, V. (2012). Além das fronteiras da Psicologia, o estrangeiro: a coordenação. In.: L. R. da Cruz, & N. Guareschi (Eds.), *O psicólogo e as Políticas Públicas de Assistência Social* (pp. 113-124). Petrópolis: Vozes.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, Campinas, 22(44), 203-220.

Thébaud-Mony, A. & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: G. Druck, & T. Franco (Eds.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.

Yamamoto, O. H. & Oliveira, I. F. de (2010). Política Social e Psicologia: uma trajetória de 25 anos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(n.spe.), 9-24.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, a Terceirização retorna aos debates políticos acerca de sua regulamentação a partir de 2015. Como resultado das discussões acerca dos rumos do trabalho no país, foram aprovadas a Reforma Trabalhista, a qual alterou a Consolidação das Leis de Trabalhistas (CLT), reduzindo os direitos e garantias as(aos) trabalhadoras(es), e a Lei nº 13.419/2017 – Lei da Terceirização, que dispõe sobre o contrato de trabalho temporário e a Terceirização (BRASIL, 2017). Somado a isso, em 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) autorizou a prática da Terceirização irrestrita, o que corresponde a uma liberação desenfreada em todas as etapas da produção e para todas as atividades.

Diante disso, a pesquisa que originou essa dissertação objetivou analisar a Terceirização da prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social em um município do interior do Rio Grande do Sul/RS, por meio das vivências de profissionais que atuaram nos serviços assistenciais nos últimos cinco anos (2013 -2017). Apesar da Psicologia há algum tempo estudar e problematizar temas sobre trabalho e a saúde do trabalhador, ainda são poucos os materiais da área que abordam as próprias profissionais como sujeitos de pesquisa, ainda mais envolvendo o processo de Terceirização.

Esta estratégia, cada vez mais sendo utilizada por empresários e gestores, de forma mascarada ocultando sua real face que é a exploração do trabalho e das(os) trabalhadoras(es) além de potencializar a individualização, com a dificuldade de reconhecimento/identificação com o seu emprego e o desmonte da representação coletiva. Logo, penso a Terceirização como “uma faca de dois gumes”, de um lado a imagem idealizada da solução necessária para superar a crise do trabalho, do outro lado mantêm oculta seus critérios negativos, como a flexibilização dos contratos, a vulnerabilização e os sofrimentos provocados por essa forma de gestão e organização.

No decorrer da pesquisa foram sendo identificados alguns desafios a serem superados. Destaco que o primeiro destes corresponde a atualidade do tema, se por um lado permite acesso a uma ampla rede de informações, por outro convoca a apurar e filtrar as fontes destas notícias, bem como exige a necessidade de periodicamente acompanhar os avanços e retrocessos nas discussões sobre o assunto. O segundo desafio foi lançar mão de leituras e autores, em sua maioria, da Sociologia do trabalho. Visto que para compreender a Terceirização necessita-se mergulhar e aproximar diferentes campos teóricos que possuam um olhar mais apurado para a temática. E diante disso, realizei um esforço constante para compreender os conceitos e

absorvê-los, com a intenção de aproximá-los com a Psicologia. Somando-se a isso, o maior desafio foi o de unir as temáticas – Terceirização, Psicologia e Assistência Social –, as quais são pontos ainda considerados distantes das perspectivas ideais sobre a profissão.

Em vista disso, acredito que o compromisso da pesquisa vem ao encontro para tensionar, expor e romper com a lógica da naturalização do discurso sobre a Terceirização, enquanto uma estratégia benéfica/positiva para o mundo do trabalho. Além de apontar que tal realidade, já é vivenciada pela Psicologia, mesmo que haja posicionamentos divergentes sobre o reconhecimento da categoria enquanto trabalhadoras(es) assalariadas(os). Deste modo, assim como todas as demais profissões, a Psicologia vende a sua força de trabalho/ capacidade de trabalho dentro da lógica do capitalismo, com isso, fica à mercê das mudanças que atingem o campo do trabalho.

Então, esta dissertação foi composta por três produtos finais, em forma de artigos. Sendo que o artigo 1, direcionou-se a uma análise sobre os materiais produzidos a partir de pesquisas no campo da Psicologia sobre a temática da Terceirização. Tal construto possibilitou uma aproximação fundamental para identificar lacunas referentes a abordagem do tema e assim delimitar a especificidade da proposta de pesquisa. Considero-o como a “coluna vertebral” para compor o percurso para os demais estudos.

Em sequência, os artigos 2 e 3, apresentaram os resultados advindos da análise das informações obtidas por meio das entrevistas com as psicólogas participantes. Ressalta-se que o segundo artigo, sinaliza os aspectos mais gerais sobre as condições de trabalho identificadas pelas profissionais que estiveram em situação de Terceirização, como: os processos seletivos, os tipos de contrato e seus desdobramentos (ex: carga horária, remuneração, atrasos nos salários, baixa adesão nos espaços de educação permanente), rotatividade profissional e o encerramento dos contratos. Além disso, o estudo também salientou as relações entre terceirizadas e as trabalhadoras.

E no terceiro artigo, explora-se com mais detalhes como estas questões foram vivenciadas na esfera profissional e, principalmente, as consequências refletidas nas trabalhadoras em decorrência de seus contratos terceirizados. Entre os aspectos apontados estão: tanto o acúmulo como o desvio de funções, a necessidade de complementação da renda em outros serviços, a sobrecarga de trabalho e a saúde do trabalhador a partir de adoecimento – físico e emocional- em decorrência do trabalho e das relações compartilhadas nele.

Logo, os resultados destes últimos estudos, vão corroborar com o apontado por Druck (2016b) no que diz respeito ao fato de que a Terceirização incorpora e sintetiza as seis dimensões da precarização social do trabalho, sendo estas expressadas pelas: 1) formas de mercantilização da força de trabalho; 2) os padrões de gestão e organização do trabalho, 3) condições de (in)segurança e saúde no trabalho; 4) o isolamento e a perda de vínculos; 5) aumento da heterogeneidade e a fragmentação da classe trabalhadora; e 6) a crise do direito do trabalho, expressada nos ataques a CLT. Esta última dimensão corresponde a um aspecto macropolítico, reafirmado pela aprovação da Reforma Trabalhista, a própria Lei da Terceirização e está implícito na proposta de votação da Reforma da Previdência.

Além disso, tais informações demonstram que a Terceirização vem sendo adotada como estratégia pela gestão no campo da Política de Assistência Social. Deste modo, ao ser utilizada na esfera pública, caminha na contramão ao que está expresso e defendido pelas diretrizes/normativas e documentos referentes a política socioassistencial, atingindo as principais ferramentas de mediação nos dispositivos da rede SUAS, que são as trabalhadoras. Ainda no que tange os recursos humanos neste campo, corroboramos a colocação de Raichelis (2010), em que a Terceirização desloca as relações entre trabalhadoras e a população, o que fragiliza os vínculos, reforça a descontinuidade dos serviços além de promover no público em geral um descrédito e desconfiança sobre as ações públicas. A partir disso, acredita-se que a Terceirização não gera novos empregos, apenas os precariza.

Enfim, ao pensar a implicação da Terceirização em referência ao trabalho da Psicologia na Assistência Social, tal ponto suscita algumas desconformidades: em primeiro lugar acredito que ainda a Psicologia desconhece sobre a potencialidade do seu fazer-saber neste campo de trabalho. Outra questão atrela-se ao lugar ocupado pelas psicólogas nesta política em comparação ao ideário que constitui a formação/atuação profissional da área, visto que ainda é possível perceber uma desvalorização e dificuldade de reconhecimento de sua identidade profissional, e conseqüentemente isso pode ser percebido por meio de uma desmobilização de classe. Unido a este fato, a desprofissionalização – característica histórica sobre o trabalho na Assistência, devido aos aspectos de benevolência, caridade e assistencialismo– e sua implementação tardia enquanto Política Pública de Proteção Social, me permite pensar que a Terceirização encontrou um terreno fértil para estabelecer-se, visto que tal prática consegue colocar numa posição ainda mais inferior o trabalho destas profissionais, por meio da precarização, descontinuidade do trabalho, fragilização dos vínculos e alta rotatividade.

Em suma, creio que o processo de escrita em si é um construto complexo, permeado por altos e baixos, amor e ódio, especialmente sobre como transpor em palavras aquilo que estou pensando sobre o assunto, as impressões diante das análises, juntamente com momentos de incertezas, frustrações e dúvidas. Além disso, não poderia deixar de mencionar, o processo histórico que assola o país, permeado por retrocessos que atingem principalmente a esfera trabalhadora, relacionado aos direitos trabalhistas e sociais. Tal movimento retroalimenta o sistema capitalista em sua forma mais perversa e desumana de exploração do capital. Contudo, mesmo diante deste cenário, acredito na potencialidade da escrita, enquanto uma ferramenta passível de atingir a todos. Sendo que por meio desta proporciona-se um espaço para expressões, manifestações, lutas e resistências.

Portanto, ressalta-se que as possibilidades de analisar o processo de Terceirização e suas implicações, na particularidade da Psicologia, não esgotam-se nesta dissertação. Além do mais que este assunto ainda encontra-se em processo de desenvolvimento, assumindo novos contornos e características, as quais necessitam ser acompanhadas e investigadas. Com isso, entende-se que seja necessário novos estudos empíricos provenientes da categoria para problematizar sobre o avanço da Terceirização em seus campos de trabalho, buscando proporcionar reflexões sobre o posicionamento da Psicologia frente a adoção desta estratégia e seus reflexos para o fazer-saber da profissão.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2.ed. Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, G. Terceirização e acumulação flexível do capital. **Rev Estudos sociológicos**, v.16, n. 3, p. 409- 420, 2011.
- ALVES, G. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Rev Trabalho, educação e saúde**, v.15, n.2, p. 337-345, 2017.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A Terceirização como regra? **Rev TST**, v.79, n.4, out./dez., p. 214-231, 2013.
- _____. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Rev O Social em Questão**, v.18, n.34, p. 19-40, 2015.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16.ed. São Paulo: Cortez, 2015a.
- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Rev da ABET**, v.14, n.1, p. 6-14, 2015b.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BIAVASCHI, M.B.; DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da Terceirização no Brasil e a ação dos atores sociais. In.: TEIXEIRA, M.O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. (Orgs.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016, p. 227 – 254.
- BRASIL, H.G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Rev de Administração de Empresas**, v.33, n.2, p.6-11, 1993.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome – MDS. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS)**. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/NOB-SUAS.pdf> . Acesso em: 27 de nov.2018.
- _____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Assistência Social**. Brasília: Assistência Social, 2010.
- _____. **Norma operacional básica de recursos humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS**. Resolução do CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no D.O.U. em 26 de dezembro de 2006. Brasília: 2006.
- _____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. 1ª reimpressão. Brasília, 2014.
- _____. Conselho Nacional de Saúde (CNS). Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. **Diário Oficial da**

União, Brasília, DF, nº 98, 24 mai. 2016, seção 1, p. 44-46. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>

_____. Casa Civil. **Lei nº 13.429, de marco de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). **Censo SUAS 2017**. Disponível me: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php> . Acesso em: 11 de dez.2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP) E COMISSÃO NACIONAL DE PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL (CONPAS). **Nota técnica: com Parâmetros para atuação das (os) profissionais de Psicologia no âmbito do SUAS**. CFP: Brasília, 2016

CORDEIRO, M. P.; SATO, L. Psicologia na política de assistência social em um “setor terceirizado”. **Rev Estudos de Psicologia (Campinas)**, v.34, n.1, p. 41-52, 2017.

CORDEIRO, M.P. O Sistema Único de Assistência Social (SUAS): uma breve introdução. In: CORDEIRO, M. P., SVARTMAN, B.; SOUZA, L. V. (Orgs.). **Psicologia na Assistência Social: um campo de saberes e práticas**. São Paulo: Instituto de Psicologia, 2018, p. 63-80.

COUTO, B. R.; YAZBEK, M. C.; RAICHELIS, R. A Política Nacional de Assistência Social e o Suas: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In: ROJAS, B. R.; YAZBEK, M. C.; SILVA, M. O. da S.; RAICHELIS, R. (Orgs.). **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2013, p. 55-88.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo, 2007.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 97-118.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M.M.; ARAÚJO, S. A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In.: CAMPOS, A.G (Orgs.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018, p. 113-141.

DRUCK, G. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. **Rev de Economia Política**, v.19, n.2 (74), p. 31-48, abr./jun., 1999.

_____. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In.: ANTUNES, R. (Orgs.). **Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73.

_____. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In.: TEIXEIRA, M.O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. (Orgs.) **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016a, p. 35-58.

_____. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Rev Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.14, supl.1, p. 15-43, 2016b.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizados. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S.M. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Rev ABET**, v.14, n.1, p. 15-36, jan./jun., 2015.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 22ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

MACEDO, J. P.; SOUSA, A. P. DE; CARVALHO, D. M.; MAGALHÃES, M. A.; SOUSA, F. M. S. DE; DIMENSTEIN, M. O psicólogo brasileiro no SUAS: quantos somos e onde estamos? **Psicologia em Estudo**, v.16, n.3, p. 479-489, 2011.

MACEDO, J.P.; DIMENSTEIN, M. Expansão e interiorização da Psicologia: reorganização dos saberes e poderes na atualidade. **Rev Psicologia: Ciência e Profissão**, v.31, n.2, p. 296-313, 2011.

MACEDO, J. P.; DIMENSTEIN, M. O trabalho dos psicólogos nas políticas sociais no Brasil. **Rev Avances em Psicologia Latinoamericana**, v.30, n.1, p. 182-192, 2012.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12 ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOTTA, R.F. **O trabalho das (os) psicólogas (os) no suas: materializando a assistência social enquanto política social pública**. Tese de Doutorado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), 2015.

NAVARRO, V.L., MACIEL, R.H.; MATOS, T.G.R. A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. In: COUTINHO, M.C., BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017, p. 15-48.

NEGRÃO, J.M.G. **Terceirização e identidade organizacional: um estudo das manifestações de integração, diferenciação e fragmentação no setor de telecomunicações em Minas Gerais**. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura. Faculdade de Ciências Empresariais, 2007.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política: uma introdução crítica**. 4ed. São Paulo: Cortez, 2006.

OLIVEIRA, I.F. de; PAIVA, I.L. Atuação do psicólogo no campo das políticas sociais: mudanças e permanências. In: HUR, D.U.; JÚNIOR, F.L. (Orgs.). **Psicologia, políticas e movimentos sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016, p. 142-156.

OLIVEIRA, I. F. de O.; COSTA, A. L. F. Psicologia e Política Social: história e debate. In.: CORDEIRO, M. P., SVARTMAN, B.; SOUZA, L. V. (Orgs.). **Psicologia na Assistência Social: um campo de saberes e práticas**. São Paulo: Instituto de Psicologia, 2018, p. 32-44.

OLIVEIRA, I. F.de O. Os desafios e limites para a atuação do psicólogo no SUAS. In.: CRUZ, L. R. DA; GUARESCHI, N. (Orgs.). **O psicólogo e as Políticas Públicas de Assistência Social**. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 35-51.

OLIVEIRA, F.S. Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. **Rev Prolegómenos: Direitos e Valores**, v. 16, n.31, p. 189-201, 2013.

PEREIRA, M.E. R.; TASSIGNY, M. M.; BIZZARIA, F.P de A. Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. **Rev Administração Pública e Gestão Social**, v.9, n.3, p. 171-183, 2017.

RAICHELIS, R. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. **Serviço Social & Sociedade**, n.104, p. 750-772, 2010.

RAICHELIS, R. O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na Assistência Social. In.: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária**. Brasília, DF: MDS, 2011, p. 39-66.

RIBEIRO, M. E.; GUZZO, R.S.L. Psicologia no Sistema Único de Assistência Social (SUAS): reflexões críticas sobre ações e dilemas profissionais. **Pesquisas e Práticas psicossociais**, v.9, n.1, p. 83-96, 2014.

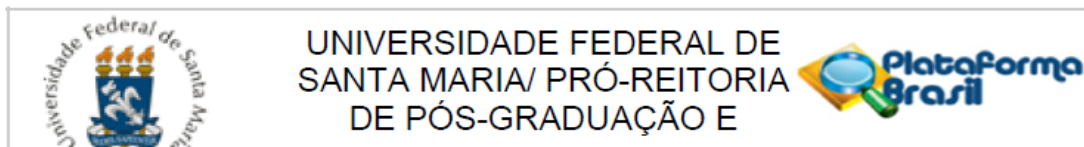
SENRA, C.M.G.; GUZZO, R.S.L. Assistência Social e Psicologia: sobre as tensões e conflitos do psicólogo no cotidiano do serviço público. **Psicologia e Sociedade**, v.24, n.2, p. 293-299, 2012.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 23-58.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Rev Temáticas**, Campinas, v.22, n.44, p. 203-220, 2014.

YAMAMOTO, O.H.; OLIVEIRA, I.F. de. Política Social e Psicologia: uma trajetória de 25 anos. **Rev Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.26, n. especial, p. 9-24, 2010.

ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES SOBRE A PRÁTICA PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Pesquisador: Samara Silva dos Santos

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 89346518.4.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.764.561

Apresentação do Projeto:

Projeto Inscrito CAAE 89346518.4.0000.5346, intitulado "A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES SOBRE A PRÁTICA PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL" do Curso de Pós-Graduação em Psicologia, do Centro de Ciências Sociais e Humanas. Faz parte de um projeto maior do PROCAD. O Projeto do PROCAD visa a qual visa "o mapeamento de psicólogos e assistentes sociais que trabalham nas redes de Assistência Social, Saúde e Socioeducação, a fim de caracterizar a atuação profissional nestes âmbitos de trabalho." Neste, estão envolvidas IES do RN, Brasília e Santa Maria. Acerca das IES envolvidas, exceto UFSM, não há informações precisas de quais sejam.

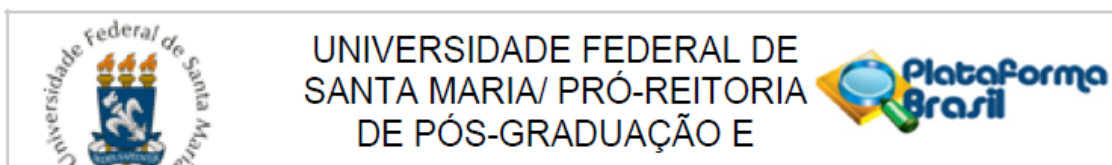
Objetivo da Pesquisa:

Analisar os impactos que a terceirização traz para a prática da Psicologia na Política de Assistência Social, por meio do ponto de vista das profissionais que atuam nos dispositivos que compõem a rede socioassistencial.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No TCLE, Anexo A do Projeto, consta: "A sua participação nesta pesquisa possibilitará a visibilidade do trabalho das/os psicólogas/os na Política de Assistência Social, que na atualidade

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.764.561

vem configurando-se como inseguro, desprotegido e com baixa remuneração. Bem como, proporcionar a categoria profissional dados de uma realidade laboral que podem ser subsídios para reivindicações futuras. Ainda, ressalta-se que de acordo com o descrito no capítulo quatro da Resolução nº510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, aponta-se que a presente pesquisa não possui potencial de causar danos maiores ao participante do que os existentes na vida cotidiana.

Por fim, salienta-se que todo material será mantido em sigilo no Departamento de Psicologia da UFSM, sendo destruído após cinco anos. Os dados coletados serão publicados em periódicos científicos, e garantimos que seu anonimato será assegurado.”

Portanto, considera-se que atende às normas pertinentes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de Rosto – OK

Comprovante de Registro no GAP – OK

Autorização Institucional – OK

Termo de Confidencialidade – OK

TCLE – OK

Projeto Completo – OK

Recomendações:

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

Considerações Finais a critério do CEP:

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

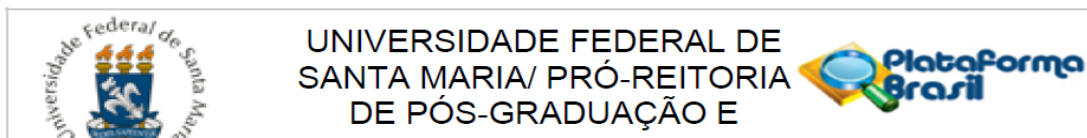
CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E**

Continuação do Parecer: 2.764.561

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1103926.pdf	30/06/2018 11:25:41		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_coletaparaagosto.docx	30/06/2018 11:24:30	Samara Silva dos Santos	Aceito
Outros	autorizacaoinstitucional2.jpg	30/06/2018 11:23:33	Samara Silva dos Santos	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto1.pdf	30/06/2018 11:22:34	Samara Silva dos Santos	Aceito
Declaração de Pesquisadores	confidencialidade.jpg	10/05/2018 13:16:13	Samara Silva dos Santos	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.doc	10/05/2018 13:14:01	Samara Silva dos Santos	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMODECONSENTIMENTOLIVREEE SCLARECIDO.docx	07/05/2018 09:33:54	Catheline Rubim Brandolt	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termoconfidencialidade.jpg	07/05/2018 09:31:38	Catheline Rubim Brandolt	Aceito
Outros	autorizacaoinstitucional.jpg	07/05/2018 09:30:19	Catheline Rubim Brandolt	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.docx	27/04/2018 09:46:02	Catheline Rubim Brandolt	Aceito
Outros	projeto_60378.pdf	27/04/2018 09:42:02	Catheline Rubim Brandolt	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SANTA MARIA, 10 de Julho de 2018

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador)

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

Pesquisadoras Responsáveis: Prof^ª Dr^a Prof^a. Dr^a Samara Silva dos Santos
Pesquisadora acadêmica Catheline Rubim Brandolt

Instituição: UFSM/Psicologia

Endereço: Av. Roraima, 1000 Prédio 74B, 3º S - 3210 – Camobi, CEP: 97015-990, Santa Maria- RS

Telefone para contato: (55) 32209231

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título do Projeto: “A Terceirização do trabalho e as implicações sobre a prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social”

Eu Prof^ª Dr^a Samara Silva dos Santos juntamente com a mestranda Catheline Rubim Brandolt responsáveis pela pesquisa “A Terceirização do trabalho e as implicações sobre a prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social”, a (o) convidamos a participar como voluntária (o) deste nosso estudo. Esta pesquisa pretende analisar os impactos que a Terceirização traz para a prática da Psicologia na Política de Assistência Social em Santa Maria/RS, por meio do ponto de vista das profissionais que atuam/atuaram nos dispositivos que compõem a rede socioassistencial. Acreditamos que ela seja importante porque esta é um modelo de trabalho em eclosão no país, que tende acarretar em uma precarização e flexibilização do trabalho, atingindo a todos setores (privado e público) bem como todas categorias profissionais, como a Psicologia. Dessa forma, o recorte para o campo da Assistência Social destina-se ao fato desta ser uma política que prioriza a presença da Psicologia na composição das equipes mínimas de referência nos serviços que compõe o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), tal como é através das Políticas Sociais que sente-se os impactos do modelo neoliberal, diante dos desinvestimentos na Administração Pública.

Convidamos você a responder uma entrevista e questionário sobre o exercício profissional, as condições e relação do seu trabalho. Caso você concorde em participar desta pesquisa, você deverá assinar este TCLE em duas vias, onde uma ficará com você e a outra ficará sob responsabilidade da pesquisadora.

Ressalta-se que sua participação é voluntária e sigilosa, sendo que você tem direito de não participar ou interromper sua participação na pesquisa a qualquer momento. Durante todo o período da pesquisa haverá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras através dos telefones (55) 32209231, (55) 9 9619-2369 ou pelo e-mail cathelinerb@gmail.com. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética desta pesquisa, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa pelo endereço Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 2º andar – Camobi – Santa Maria – telefone (55)

32209362. E-mail:cep.ufsm@gmail.com⁷.

A sua participação nesta pesquisa possibilitará a visibilidade do trabalho das/os psicólogas/os na Política de Assistência Social, que na atualidade vem configurando-se como inseguro, desprotegido e com baixa remuneração. Bem como, proporcionar a categoria profissional dados de uma realidade laboral que podem ser subsídios para reivindicações futuras. Ainda, ressalta-se que de acordo com o descrito no capítulo quatro da Resolução nº510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, aponta-se que a presente pesquisa não possui potencial de causar danos maiores ao participante do que os existentes na vida cotidiana.

Por fim, salienta-se que todo material será mantido em sigilo no Departamento de Psicologia da UFSM, sendo destruído após cinco anos. Os dados coletados serão publicados em periódicos científicos, e garantimos que seu anonimato será assegurado. Agradecemos a colaboração dos participantes na realização dessa atividade de pesquisa.

Autorização

Eu, _____, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Data: ____ / ____ / ____.

Assinatura do Participante.

⁷ Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM: Av. Roraima, 1000- 97105-900 – Prédio da Reitoria – 2º andar – Camobi – Santa Maria – telefone (55) 32209362.
E-mail:cep.ufsm@gmail.com

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: “A Terceirização do trabalho e as implicações sobre a prática profissional da Psicologia na Política de Assistência Social”

Pesquisadores responsáveis: Prof^a Dr^a Samara Silva dos Santos

Pesquisadora acadêmica Catheline Rubim Brandolt

Instituição: UFSM/Psicologia

Endereço: Av. Roraima, 1000 Prédio 74B, 3º S - 3210 – Camobi, CEP: 97015-990

Telefone para contato: (55) 32209231

As pesquisadoras do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos profissionais cujos dados envolvidos no trabalho, que serão coletados a partir da aplicação de um questionário (disponibilizado online) destinado para psicólogas que atuem ou tenham atuado em serviços socioassistenciais no município de Santa Maria/RS nos últimos cinco anos. Para isso, tais questionários estarão disponíveis por um período de três meses para o preenchimento das participantes.

Assim sendo, as pesquisadoras concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria, localizado na Av. Roraima, 1000 Prédio 74B, 3º andar Sala 3210 – Camobi, Santa Maria -RS, CEP 97015-990, por um período de cinco anos sob a responsabilidade do (a) Prof. (a) Dr^a Samara Silva dos Santos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em/...../....., com o número do CAAE

Santa Maria, _____ de _____ de 2018.

Prof^a Dr^a Samara Silva dos Santos
Pesquisadora responsável

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

- 01) Quais os motivos que te levaram a trabalhar neste serviço?
- 02) Como foi o processo/caminho que você fez para chegar até este serviço? (Tipo: qual foi o caminho percorrido, como aconteceu...)
- 03) Esta empresa tinha um caráter: privado, religioso, ONG... (Tu já tinhas ouvido falar nela antes? Por quem? Como?)
- 04) E como você definiria sua condição de trabalhadora neste local? Caso não responda na anterior. (Ex.: trabalhadora de uma ONG, Fundação, Org. Privada, voluntária, ...)
- 05) Qual o cargo que você ocupou neste serviço?
- 06) Durante o período em que esteves neste serviço, você permaneceu apenas neste cargo OU assumiu outro cargo no decorrer que esteve no serviço?
- 07) E relação a questão trabalhista mesmo:
 - 07.1) Por exemplo: direito a carteira assinada? Era um contrato que tinha o período determinado? Existia possibilidade de renovação ou de encerramento definitivo?
 - 07.2) Tinhas algum direito assegurado? Qual (is)?
 - 07.3) Você recebia algum pagamento pelo seu trabalho? Qual?
Ex: salário fixo OU variável?; por horas extras?; por comissão?; por produtividade?
 - 07.4) De quanto era essa remuneração? E qual a frequência que você recebia este pagamento? Semanal, quinzenal, mensal...
 - 07.5) E durante o período que você esteve no serviço, em algum momento este salário teve atraso? Quantos dias?
- 08) E além disso: recebias algum outro tipo de benefício pela empresa? Ex: Vale Alimentação, Vale Saúde, Vale Transporte, ...
- 09) E em relação a este trabalho: Durante o período que tu esteves nele, este foi teu único trabalho remunerado na época? *Se NÃO: Qual? Onde? Quantas horas? Por quê?
- 10) Agora eu queria que tu pudesse contar: Como era a tua rotina lá no serviço?
- 11) Tu te lembra de algum caso, assim, que tenha te marcado durante o período que esteve por lá? E porquê?
- 12) Já que estamos falando sobre essa percepção profissional, eu queria saber: Se tu percebeu alguma interferência nas tuas atividades/ ou mesmo no teu desempenho em relação ao teu trabalho, por tu ser uma trabalhadora terceirizada?

13) E se tu percebeu esses reflexos/reverberações da Terceirização no seu trabalho em relação...

13.1) a gestão da empresa: Comunicação com a empresa? Solicitação de instrumentos/materiais?

13.2) a própria equipe: Como eram/ficaram o comprometimento e envolvimento com os casos? E as relações entre vocês?

13.3) aos usuários

