



**4º Encontro Internacional de Política Social
11º Encontro Nacional de Política Social
Tema: Mobilidade do capital e barreiras às migrações:
desafios à Política Social
Vitória (ES, Brasil), 6 a 9 de junho de 2016**

Eixo: Mundo do trabalho.

**AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E SUAS
IMPLICAÇÕES PARA O SERVIÇO SOCIAL**

Débora de Paula Bolzan¹

Resumo

Este trabalho analisa as condições e relações de trabalho em Serviço Social, desvendando de que forma assistentes sociais são atingidos e vivenciam as transformações em curso no mundo do trabalho, tomando como base uma pesquisa de mestrado desenvolvida na região metropolitana de Goiânia (GO). Os resultados apontam um processo de precarização das condições de trabalho nessa ocupação, principalmente com relação ao tipo de vínculo de trabalho, jornadas de trabalho, salários e ausência de direitos sociais, sinalizando que a profissão não está alheia as novas configurações do trabalho que atingem toda a classe trabalhadora na contemporaneidade.

Palavras-chave: Serviço social. Trabalho. Precarização.

**THE CHANGES IN THE WORLD OF WORK AND ITS
IMPLICATIONS FOR SOCIAL WORK**

Abstract

This paper analyze the conditions and labor relations in Social Work, revealing how social workers are affected and experience the ongoing changes in the world of work, based on a Master Dissertation developed in the metropolitan area of Goiânia (GO), Brazil. The findings point to a process of deterioration of working conditions in this occupation, particularly with respect to the type of employment contract, working hours, wages and social rights, signaling that the profession is not immune to the new job settings in the contemporary world and its consequences affect the entire working class.

Keywords: Social work. Labor. Precarization.

INTRODUÇÃO

O trabalho precário ou vulnerável não é uma novidade dos tempos atuais do neoliberalismo. Segnini (2011, p.69) aponta que essas formas de trabalho podem ser observadas “em toda a história das relações sociais que informam a produção capitalista e expressam formas históricas de sua organização”. O que torna então, nos dias atuais, o trabalho ainda mais precarizado? Para muitos autores (CASTEL, 2008; HARVEY 1992; SEGNINI, 2011) o atual processo de mundialização, no qual a reestruturação produtiva

¹ Assistente social graduada pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), mestra em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Professora Assistente do Colegiado de Serviço Social da Universidade Federal do Tocantins (UFT). E-mail: <debora.bolzan@uft.edu.br>.

é a energia motriz, é o responsável por mudanças significativas e profundas no processo de organização da produção e do trabalho, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, instituindo formas de vinculação flexíveis (terceirização, subcontratação, contratos temporários, trabalho em domicílio etc.), reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis e formais, intensificando ainda mais os níveis de exploração do trabalho.

O contexto da flexibilidade acentuou “[...] o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo” (HARVEY, 1992, 161). Os padrões de emprego observados no período fordista, caracterizados pela padronização dos contratos de trabalho, do lugar do trabalho e da duração da jornada de trabalho de tempo integral dão lugar a novas formas de emprego, a uma pluralidade de contratos de trabalho e a mudanças nos padrões de estabilidade.

O termo precarização se refere ao processo de degradação das condições de trabalho, dos rendimentos auferidos, das características do vínculo empregatício, da estabilidade desses vínculos e dos direitos trabalhistas. Isso significa que as condições que vigoraram até os anos 1970, em que o trabalho predominante era o assalariado formal, de tempo integral, por tempo indeterminado e protegido pela legislação ou pela convenção coletiva, estão se reconfigurando, ampliando formas de trabalho precário. Dessa forma, a precarização do trabalho não ocorre de forma isolada em alguns postos e locais de trabalho, ela está associada com a reestruturação produtiva, a terceirização e a flexibilização do trabalho, que atingem cada vez mais o conjunto da classe trabalhadora, com extensão e profundidade em todos os países capitalistas (NEVES, 2012).

O TRABALHO EM SERVIÇO SOCIAL

A pesquisa² ora apresentada analisou as relações de trabalho em Serviço Social na região metropolitana de Goiânia, desvendando de que forma as/os assistentes sociais

² Este trabalho apresenta resultados da dissertação de mestrado intitulada “*Eu nasci para ser assistente social: o trabalho em Serviço Social, profissionalização, identidade e gênero*”, apresentada em 2014, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás, sob orientação do professor Dr. Jordão Horta Nunes (BOLZAN, 2014).

são atingidas e vivenciam as transformações em curso no mundo do trabalho e suas implicações para a categoria. A chamada reestruturação produtiva (HARVEY, 1992) tem no caráter global da precarização uma das características mais impactantes para os trabalhadores, manifestada como tendência que atinge toda a classe trabalhadora. O trabalho em Serviço Social não está alheio a tal tendência.

A metodologia³ privilegiou as abordagens qualitativas, com base em levantamento de literatura pertinente, análise documental e observação sistemática. A pesquisa de campo envolveu a realização de entrevistas semiestruturadas, utilizando elementos técnicos de entrevistas narrativas (FLICK, 2004) com os assistentes sociais da região metropolitana de Goiânia (GO). As narrativas objetivam obter experiências mais subjetivas e dados de maior profundidade do que nos relatos da entrevista semiestruturada (FLICK, 2009). Através das formas narrativas, os profissionais falaram de si, das suas práticas, trajetórias, crenças e experiências laborais e de formação. Desse modo, foi permitido dar voz aos assistentes sociais entrevistados (DUBAR, 2012).

As entrevistas semiestruturadas foram empregadas como um guia, por meio de roteiro pré-elaborado; no entanto, permitiram o surgimento espontâneo de outras questões sobre os objetivos pesquisados. Estas enfocaram as experiências biográficas, possibilitando o contato com a realidade vivida pelos sujeitos. Como procedimento metodológico, as entrevistas são um método específico de coleta de dados, enfocando as experiências biográficas e permitindo ao pesquisador estudar tópicos e contextos mais amplos. A entrevista pode, ainda, ser considerada como uma técnica de pesquisa por excelência na investigação social, de modo a proporcionar a obtenção de dados sobre os mais diversos aspectos da vida social, além de dados em profundidade acerca da vida do entrevistado (LAPERRIÈRE, 2008).

Já a técnica de entrevista narrativa foi empregada não no sentido restrito desse tipo de técnica qualitativa, mas indiretamente, com o objetivo de obter relatos baseados nas trajetórias biográficas, oferecendo espaço para que os entrevistados narrassem suas histórias com pouca ou nenhuma intervenção da pesquisadora. As narrativas são um método específico para coleta de dados particularmente interessante na pesquisa qualitativa. Isto porque apresentam experiências mais profundas e detalhadas da vida do

³ A pesquisa contemplou todos os requisitos legais exigidos pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás (UFG). Foram utilizados nomes fictícios para garantir a privacidade e confidencialidade dos participantes da pesquisa, resguardando sua identidade.

entrevistado, estimulando os sujeitos a narrarem questões de sua vida e pontos de vista que interessam à pesquisa (FLICK, 2009). Compreende-se as histórias de vida como construções sociais, ou seja, as narrativas fornecidas revelam as construções culturais da vida dos entrevistados (DUBAR, 2012).

A amostra constituída⁴ para a realização de entrevistas foi heterogênea, intencional e não probabilística, composta por profissionais de ambos os sexos, com idades variadas, tipos de vínculo/contrato de trabalho diferenciados, locais de trabalho distintos e características sociodemográficas diversas. Dessa forma, foram selecionados profissionais formados após o ano de 1993, utilizado como demarcador temporal, pois nesse período foi implementado um novo Código de Ética com novos parâmetros e referencial teórico, com orientação teórico-prática inspirada na tradição marxista, objetivando posicionar ética e politicamente os profissionais frente aos usuários das políticas públicas.

No entanto, houve exceções. Duas entrevistas de pessoas que se formaram em 1984 e em 1990 foram mantidas. Isto porque o perfil destas entrevistadas foi extremamente interessante para a pesquisa: uma contribuiu para a fundação de um grupo feminista em Goiânia; a outra, por sua vez, participou de várias gestões do Conselho Regional de Serviço Social (Cress) em anos anteriores. O ano de 1993 também marca a aprovação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS – Lei nº 8.742/93), a regulamentação da profissão sob a Lei nº 8.662/93 e a implementação de Novas Diretrizes Curriculares para os cursos de Serviço Social durante a década de 1990. Ou seja, estes são os maiores marcos legais que atuam diretamente sobre o exercício profissional, e sintetizam a busca da categoria para transformar e renovar a atuação da profissão com base em parâmetros legais.

As entrevistas foram realizadas observando o critério de “saturação teórica”, ou seja, as informações foram coletadas até perceber que houve saturação das categorias, quando não apresentaram dados adicionais de maior relevância (FLICK, 2009). Desse modo, a amostragem foi constituída gradativamente durante a fase de coleta, entre maio de 2013 e fevereiro de 2014. O prosseguimento da amostragem ocorreu de acordo com

⁴ As primeiras seis profissionais foram selecionadas aleatoriamente durante a *XXX Semana da/o Assistente Social*, realizada em maio de 2013. Outros contatos foram indicados por uma professora da UFG e por uma professora da PUC-GO. Por fim, outros profissionais foram indicados pelos próprios entrevistados, por meio da estratégia “bola de neve” (FLICK, 2009), fazendo com que um caso levasse a outro.

a relevância dos casos e não conforme a representatividade do número de assistentes sociais registrados no Cress. Nessa situação, Flick (2009, p. 124) sugere que sejam integrados ao estudo os casos da amostragem que se apresentam “extremos ou desviantes”, pois essa seleção permite chegar a uma compreensão do campo a partir de determinados casos que se distinguem entre si. Caracterizando, assim, as extremidades desse campo e revelando “o alcance da variação e da diferenciação no campo”.

Foram realizadas 15 entrevistas entre maio de 2013 e fevereiro de 2014, com 13 mulheres e dois homens entre 30 e 70 anos. As áreas de atuação desses profissionais são diversificadas: assistência social, saúde, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério Público (MP), Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano (Semdus) e Organização Não Governamental (ONG). Os tipos de vínculos caracterizam-se por estatutários efetivos (município, Estado ou União), contratos por tempo determinado, cargo comissionado e trabalho voluntário.

A contratação temporária está prevista no Artigo 37, nos incisos IX e XXI da Constituição Federal, com quanto exista a presença de necessidade temporária de excepcional interesse público. No âmbito do município de Goiânia a Lei Municipal n.º 8.546/07 dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Analisando a legislação pertinente observa-se que nenhum dos casos das hipóteses legais – com fundamentação na necessidade temporária de excepcional interesse público – se enquadram nas atividades desenvolvidas pelas assistentes sociais contratadas pela Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS) de Goiânia, uma vez que a assistência social é uma prestação de serviço permanente, uma atividade cotidiana, portanto, não é uma atividade temporal e transitória, contrariando também o caráter excepcional a que se refere os termos legais acima citados. Segundo a entrevistada Júlia, lotada na sede administrativa da (SEMAS), “[...] no último levantamento em janeiro havia 400 prestadores de serviços que ganham muito mal [...]. Hoje⁵ isso deve está virando aos 300”. Dentre esse número há assistentes sociais, psicólogos, pedagogas, entre outras profissões.

Verifica-se que Serviço Social tem sido atingido pela diversidade de contratos, utilizados primordialmente para reduzir custos e obrigações trabalhistas, criando “[...]”

⁵ O número de 400 profissionais refere-se a janeiro de 2013. A entrevista foi realizada dia 08 de agosto de 2013.

uma sub-categoria de trabalhadores cujos direitos são rebaixados, bem como os seus salários” (GENNARI; ALBUQUERQUE, 2013, p.20).

Contrapondo a necessidade transitória dos contratos por tempo determinado, a assistente social Alice relata estar a cinco anos no mesmo cargo nessa modalidade contratual. A assistente social efetiva Luiza relata que os contratos por tempo determinado com a SEMAS duram anos e são frequentemente renovados; entretanto, a incerteza dessa renovação gera apreensão e insegurança nas profissionais com contrato temporário: “elas [profissionais temporárias] já têm um bom tempo aqui, umas têm três, outras têm quatro, cinco anos aqui; mas agora elas estão preocupadas porque tiveram uma reunião e estão escolhendo quem fica e quem sai” (LUIZA, 53 anos, estatutária, casada). No mesmo caminho, Laura afirma que encontra-se no terceiro ano de renovação contratual e delinea as condições do contrato:

[...] esse contrato é renovado a cada seis meses. Na verdade, têm profissionais falando que o profissional que está nessa condição de contrato não pode trabalhar por mais de três anos na mesma Unidade, senão cria vínculo trabalhista; porém, eu mesma tenho três anos de contrato. Essa gestão agora falou que isso não é o ideal, o ideal é abrir concurso porque na Semas hoje a maioria é contrato, efetivos hoje são pouquíssimos; vou te dizer que é uns 10% de efetivos somente. Então, ele [contrato] é renovado, mas a gente não tem vínculo, não tem décimo terceiro, não tem nenhum direito trabalhista; a gente só paga o INSS. (LAURA, 43 anos, contrato por tempo determinado, casada).

Como descreve a profissional é grande o contingente de profissionais vinculados à SEMAS na condição de contrato por tempo determinado. Notadamente, verifica-se que esses contratos representam disfarce à obrigatoriedade do concurso público e que tais profissionais exercerem funções típicas de cargo cujo provimento exige prévia aprovação em concurso público.

As/o assistentes sociais efetivas se diferenciam quanto aos direitos e garantias sociais previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias (Lei nº 10.460/88), tais como: estabilidade no serviço público; férias; licenças; gratificações, como o adicional por tempo de serviço; auxílios, como o auxílio-saúde, auxílio-creche; gratificação adicional por tempo de serviço, como demonstra a profissional Júlia (36 anos, estatutária, união estável): “Nas carreiras públicas ganha mais, mais os direitos que se adquire com os quinquênios, como é o meu caso [...] Então ganha em direitos, se tem carreira pública ganha mais”.

Antagonicamente, Alice relata que as profissionais contratadas por tempo determinado, como é seu caso, “[...] não tem férias, não tem licença maternidade, o que difere no meu caso, por exemplo, quando eu fico doente eu pego o atestado e entrego”. Alice encontra-se desde 2009 neste emprego e descreve que as férias são negociadas individualmente com a chefia imediata da unidade, uma vez que o contrato não prevê férias: “[...] a gente faz um acordo com nosso chefe imediato [...] Então a gente pega 15 dias ou uma semana, [...] então a gente sempre senta quando chega julho ou janeiro, a gente senta e faz o nosso esquema interno” (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada).

A precarização é sentida pelas entrevistadas em diversos aspectos: na degradação das condições de trabalho, na redução de concurso público, na remuneração, no excesso de atividades a serem desempenhadas, na falta de mais profissionais para integrar a equipe e contundentemente na dicotomia de contratos de trabalho que, por sua vez, diferenciam a forma de inserção e criam diferenças nos espaços de trabalho, como observa Luiza:

Eu percebo que algumas colegas ficam até chateados porque você tem férias, você tem direitos e elas [contratadas] não têm esses direitos. Então a gente tem isso né, por exemplo, o nosso pagamento não atrasa, se a gente faz um compromisso, no dia tá lá o pagamento; pra para elas [contratadas] é ruim porque elas passam três, às vezes quatro ou cinco meses sem receber né. (LUIZA).

A constante incerteza, advinda da natureza do contrato de trabalho, em relação à duração, ao tempo e a localização das atividades soma-se aos atrasos no recebimento salarial, como descreve Laura, contrato por tempo determinado:

[...] tá na época de renovar o contrato e eles ainda nem chamaram, talvez eles não vão renovar, então quer dizer, se não renovar você tá desligada e não tem nada a receber. E ainda o nosso pagamento atrasa muito, a gente foi receber mês passado [maio] o de janeiro e fevereiro, em maio, dia 06 de maio ai passou uma semana e a gente recebeu março e abriu [...] mas tem colegas que ainda não receberam março e abriu ainda. E nós estamos na expectativa de receber maio e junho¹ e aí encerra o contrato porque ainda não chamaram (LAURA).

Na saúde, a profissional Elisa observa a redução dos salários através da contratação de *trainees*, a falta de concursos públicos, a intensificação do trabalho aliada a redução do número de assistentes sociais no hospital em que trabalha:

Eu percebo uma precarização principalmente quando se refere à questão da administração de órgãos públicos pelas organizações sociais das OS, eu percebo uma precarização das relações de trabalho, das próprias condições de trabalho porque essas organizações têm um objetivo, que é o lucro e os SUS tem outra filosofia que é a questão do atendimento, da qualidade desse atendimento. Dentro do hospital a gente percebe isso claramente [...] contratam profissionais recém-formados, *trainees*, eles pagam um salário de 30% do que o Estado paga pra um profissional de saúde, seria em média R\$800,00 a R\$900,00 que é isso que eles pagam hoje [...] Levando pro Serviço Social, antes da Organização nós éramos 14 profissionais, hoje nós somos apenas oito se não me engano (ELISA, 38 anos, estatutária, solteira).

Na atualidade, certas formas de trabalho precário coexistem com modelos mais estáveis, gerando distinções entre trabalhadores no mesmo espaço laboral. Logo, na contemporaneidade torna-se “[...] inadequado e anacrônico falar de um mercado dual, dicotomizado entre precários e não precários [...]”, pois as fronteiras entre o trabalho considerado “estável” e as novas formas de trabalho precário estão se diluindo numa velocidade surpreendente (GENNARI, ALBUQUERQUE, 2013, p.8).

Os salários são extremamente discrepantes entre a modalidade contratual temporária e as profissionais efetivas, sendo que as profissionais contratadas por tempo determinado auferem uma renda bastante inferior a renda das profissionais estatutárias. A remuneração autodeclarada do vínculo como assistente social de quatro profissionais (três mulheres e um homem) é de R\$ 900,00, tendo estas/e profissionais o vínculo contratual temporário (contrato por tempo determinado). O valor da remuneração das/o profissionais estatutárias varia de R\$ 2.200,00 a R\$ 8.000,00. A enorme disparidade de renda e de condição de vida no interior da categoria também são ressaltadas na pesquisa de Simões (2012), que destaca uma variação salarial extremamente discrepante na categoria. Segundo o autor, dados nacionais de 2009 da PNAD mostram que “[...] o maior salário observado é 48 vezes maior do que o menor. Se há profissionais que recebem 40% do salário mínimo (2009), a média é que os profissionais recebem 3,9 salários mínimos, chegando ao máximo de 18 salários mínimos” (SIMÕES, 2012, p.148). E o Centro-Oeste é a região que registra a maior desigualdade salarial da categoria, na qual “[...] o maior salário é 45 vezes maior do que o menor [...]” em 2009 (SIMÕES, 2012, p.148).

A rotatividade de cargos comissionados e políticos em cada nova gestão administrativa também aparece nos relatos como fator que atrapalha o andamento da

política de assistência social, gerando instabilidade e insegurança no ambiente de trabalho:

Há inconstâncias em relação ao outro, ao colega devido às indicações políticas que acontecem muito. Mas, aqui na assessoria é onde menos acontece. Em qualquer outra divisão, qualquer outro departamento acontece mais frequente. Mas, aqui há manutenção de um quadro técnico de servidores efetivos e agora veio uma indicação que eu avalio política. Anteriormente era uma indicação política que assumiu a chefia e ficou três anos, senão me engano, mas tinha uma formação técnica excelente e uma postura também excelente. Então isso contribui pra diminuir o estresse, mas quando a indicação é só política e não faz atuação técnica aumenta e muito o estresse (JÚLIA).

Por vezes, os cargos políticos são preenchidos com pessoas despreparadas para trabalhar nessa política, como no relato de Pedro: “Agora é uma nova gestão, novos técnicos, os educadores foram mudados alguns também. Mas, todos continuam sem perfil para trabalhar na política da criança e adolescente”.

Mesmo diante dos impactos da precarização, a centralidade do trabalho aparece de forma contundente na vida dessas profissionais, seja pela necessidade da renda auferida, seja pela identificação com a profissão ou pelos vínculos construídos no ambiente de trabalho.

Minha aposentadoria tá próxima, mas eu não quero deixar a profissão, eu vou continuar fazendo alguma coisa pelas pessoas que realmente necessitam do Serviço Social, se Deus quiser. Uma profissão que a gente se identifica não pode abandonar assim, eu não quero me aposentar e largar, muito pelo contrário, eu quero sentar, relaxar e fazer um trabalho tranquilo porque esse trabalho aqui dá prazer, mas te cansa, te deixa arrebitada às vezes; tem os momentos felizes com os colegas e você se apegue né, a gente se relaciona bem aqui. (LUIZA).

Assim como Luiza, Laura afirma que não pretende parar de trabalhar, mesmo quando se aposentar, destacando o lugar do trabalho em sua vida. “Acho que o trabalho, acho não, tenho certeza, a pessoa sem um trabalho não acrescenta nada, a gente não evolui. Mesmo aposentando eu quero continuar trabalhando, eu sempre quero trabalhar, eu não quero parar, minha mente não para” (LAURA).

O trabalho é considerado estruturante à medida que confere ao trabalhador um meio de relações sociais, de socialização, assumindo o papel de elemento definidor de grande parte do sentido da vida dos indivíduos, o que não se restringe à jornada laboral, atingindo, assim, toda a vida social (CASTEL, 2008). Além da remuneração financeira,

o trabalho aparece enquanto parte da vida e do processo de construção das identidades sociais, visto também como forma de contribuir para a sociedade e para a realização pessoal.

Eu não daria conta de ficar sem trabalhar, não dou conta, sou muita agitada, o trabalho realmente faz parte da minha vida. Eu preciso do trabalho e da sobrevivência financeira, mas sem o trabalho não me vejo vivendo bem tranqüila, com prazer. O trabalho me complementa. Eu preciso trabalhar. Eu preciso contribuir com a sociedade. Eu sinto falta disso. Eu não participo de um sindicato, partido, mas aqui eu sei que posso contribuir com a sociedade (JÚLIA).

Ao mesmo tempo em que relatam o desgaste e a insatisfação com alguns aspectos, como o salário e o pouco prestígio social da ocupação, as/os profissionais afirmam com contundência o prazer pessoal em exercer essa profissão; indicando que a identidade construída nas relações de trabalho influencia na forma como definem e constroem suas identidades, como se percebe na fala da assistente social Elisa: “eu acho que eu não saberia fazer outra coisa tão bem como eu desenvolvo minhas ações dentro do Serviço Social”.

As condições de trabalho precárias e a falta de todo tipo de material de trabalho são enfatizadas nas entrevistas. Muitas profissionais relatam levar tarefas para serem feitas em casa devido à falta de equipamentos básicos nos locais de trabalho. “Nós temos telefone na sala da coordenação, na minha sala não tem telefone, não tem ventilador, não tem computador, não tem impressora, não tem a menor [...]” (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada). Laura também vivencia condição semelhante: “[...] eu já levei relatórios, porque acumula e aqui só tem um computador; você faz visita e tem que fazer o relatório aí a gente faz [em casa], põe no *pen drive* e traz” (LAURA).

Não obstante, profissionais acabam utilizando recursos próprios para dar agilidade ao trabalho: “[...] o telefone eu mesmo pego o meu e faço contato [...], questão de material você vê que o prédio é todo sucateado. Trabalhei aqui nesse prédio uns quinze anos atrás, o prédio está todo sucateado” (PEDRO). Relato parecido é feito por Luiza, que diz se sentir “frustrada” com tais condições: “[...] aqui mesmo tem um computador pra todas as profissionais, se uma senta já tem outra querendo fazer um relatório, não tem impressora, não tem uma copiadora [...], a gente vai ficando frustrada

no trabalho. Eu vou falar pra você uma coisa, eu amo essa profissão, eu amo o que eu faço [...] mas a gente vai ficando frustrada e cansada com o tempo” (LUIZA).

Com base nas entrevistas podemos apontar para uma precarização do trabalho no Serviço Social, entendendo a precarização “[...] como um processo de aumento e institucionalização da instabilidade e insegurança decorrente das novas formas de organização do trabalho, do recuo do Estado como agente regulador do mercado de trabalho e da proteção social” (LIMA, 2010, p.20).

É importante ressaltar que a análise deste grupo profissional não pretende generalizar as condições de trabalho e as relações de gênero para toda a categoria, contudo, admite-se que a amostra possa de alguma forma, representar as peculiaridades e características no que diz respeito as transformações em curso no mundo do trabalho e suas implicações para a categoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual processo de precarização atinge as condições de trabalho no Serviço Social, principalmente com relação às jornadas de trabalho, salários altamente discrepantes, vínculos com ausência de direitos sociais (férias, licença maternidade, etc.) e falta de investimento nas condições físicas, materiais e humanas. Todo esse contexto descrito aponta para as difíceis condições de trabalho a que estão submetidas às assistentes sociais, trazendo consequências para a saúde física e mental.

Nessa conjuntura, a contratação por tempo determinado de assistentes sociais pela SEMAS de Goiânia (GO) pode ser entendida como sinônimo de uma precarização laboral financiada e legitimada no e pelo setor público, instituindo “subempregos”, encontrando maior facilidade para burlar a legislação e deixando sua marca: direitos reduzidos, instabilidade, insegurança e baixos salários, como se infere dos relatos dessas/es profissionais. A instabilidade no emprego cria a sensação de insegurança e um modo de vida e de trabalhos precários para essas profissionais, com efeitos nos planos objetivo e subjetivo, levando à ruptura dos laços trabalhistas e dos vínculos a cada rescisão de contrato temporário. Essas condições colocam essas profissionais em situações de trabalhadoras vulneráveis, mais expostas ao desemprego e a uma condição

social fragilizada. Além do mais, encontram-se em situação distinta das trabalhadoras estatutárias efetivas, criando clivagens, como se as efetivas se constituíssem “[...] em trabalhadores de primeira classe [...]”, com direitos legítimos, estabilidade, proteção social e salários maiores, e as contratadas “de segunda”, com condições distintas e desvantajosas, com menos direitos, instáveis e com baixos salários (LIMA, 2010, p. 23).

As/os contratadas/os temporariamente passaram a preencher funções antes ocupadas por trabalhadores permanentes, substituindo trabalhadoras/es efetivas, flexibilizando o uso da força de trabalho de assistentes sociais, o que evidentemente burla a exigência do concurso público. Assim, a condição de efetiva no emprego público funciona como marcador identitário nas instituições que empregam assistentes sociais, ou seja, uma valorização positiva da identidade estatutária adquirida. No entanto, independente do vínculo, todas/os as/os profissionais destacaram a centralidade do trabalho e a construção de uma identidade laboral, apontando que o trabalho continua a ser um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas.

Os resultados apresentados corroboram-se a perspectiva de Robert Castel (2008, p.532) quando considera que “[...] o trabalho funciona como grande integrador da vida profissional, familiar, política, cultural, etc., induzindo todos esses campos indissociavelmente”. Para o indivíduo o trabalho não é importante apenas pelo salário, nem pelo trabalho em si, mas pela “[...] sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade”. Dessa forma, “[...] o trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm” (CASTEL, 2008, p. 584).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**: Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988. Ed. Atual. Brasília (DF): Senado Federal, 1988.

BOLZAN, Débora de Paula. **Eu nasci para ser assistente social**: o trabalho em serviço social, profissionalização, identidade e gênero. 2014. Dissertação (Mestrado em Sociologia)–Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2014.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 7 ed. São Paulo: Vozes, 2008.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. Tradução Fernanda Machado. **Cadernos de Pesquisa**, Maranhão, v. 42, n.146, p. 351-367, 2012.

FLICK, Uwe. Dados verbais. In: _____. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004. p. 89-143.

FLICK, Uwe. **Coleção pesquisa qualitativa**. 6 vol. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GOIÂNIA (Município). Lei nº 8546, de 23 de julho de 2007. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial do município de Goiânia**, Goiânia, 2007.

GOIÂNIA (Município). Lei nº 9339, de 07 de outubro de 2013. Altera a Lei nº. 8.546, de 23 de julho de 2007, para dispor sobre a contratação, por tempo determinado [...].**Diário Oficial do município de Goiânia**, Goiânia, 2013.

GOIÂNIA (Município). Lei nº 8546, de 23 de julho de 2007. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial do município de Goiânia**, Goiânia, 2007.

GOIÂNIA (Município). **Lei nº 9339, de 07 de outubro de 2013**. Altera a Lei nº. 8.546, de 23 de julho de 2007, para dispor sobre a contratação, por tempo determinado [...].**Diário Oficial do município de Goiânia**, Goiânia, 2013.

GOIÁS (Estado). **Constituição do Estado de Goiás**. 1989. Disponível em: <<http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/constituicao%20do%20estado%20de%20goias.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2014.

GENNERI, Adilson Marques; ALBUQUERQUE, Cristina. Precarização do trabalho no Brasil. Mapeamento das configurações sociais, econômicas e políticas e impactos nas condições de vida dos trabalhadores e famílias. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DO TRABALHO, 7., 2013. **Anais...** São Paulo, 2013.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

LAPERRIÈRE, Anne. Os critérios de cientificidade dos métodos qualitativos. In: V.V.AA. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis (RJ): Vozes, 2008.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho feminino, flexibilidade e qualificação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 21, n.2, p.11-28, mai./ago.2012.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br>>. Acesso em: jun. 2013.

SEGNINI, LILIANA. O que permanece quando tudo muda? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p. 69-86, 2011.

SIMÕES, Pedro. **Assistentes sociais no Brasil**: um estudo a partir das Pnads. Rio de Janeiro: E-papers, 2012.
