

CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PSICÓLOGAS(OS) RESULTANTES DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA ASSISTÊNCIA SOCIAL

*CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PSICÓLOGAS(OS)
RESULTANTES DEL PROCESO DE SUBCONTRATACIÓN
EN ASISTENCIA SOCIAL*

*WORKING CONDITIONS OF PSYCHOLOGISTS RESULTING FROM
THE PROCESS OF OUTSOURCING IN SOCIAL ASSISTANCE*

Catheline Rubim Brandolt¹, Fellipe Coelho-Lima²,
Roberta Fin Motta³ e Samara Silva dos Santos¹

¹Universidade Federal em Santa Maria (UFSM)

²Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

³Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

RESUMO: Este artigo buscou identificar as condições de trabalho de psicólogas(os) decorrentes da terceirização do trabalho 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 que a precarização do trabalho no Sistema Único da Assistência Social (SUAS) perpassa o processo de seleção, as formas diversas de contratos, seus decorrentes itens (carga horária, função, remuneração, Educação Permanente e encerramento) e o estabelecimento de relações baseadas no medo e intimidação. 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.

RESUMEN: Este artículo buscó identificar las condiciones laborales de las psicólogas(os) derivadas de la subcontratación del trabajo en la Política de Asistencia Social. Doce profesionales que actuaron en servicios socio-asistenciales entre los años 2013 a 2017 participaron de la investigación, en una ciudad del interior de Rio Grande do Sul, Brasil. Los datos se obtuvieron a través de entrevistas y se analizaron mediante análisis de contenido. Entre los resultados, se identificó que el trabajo precario en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) pasa por el proceso de selección; las diferentes modalidades de contratación, sus elementos resultantes (carga horaria, función, remuneración, Educación Permanente y cierre); el establecimiento de relaciones basadas en el miedo y la intimidación. Dicha información refleja un proceso de despotencialización de los trabajadores, ya que son las principales herramientas de trabajo de esta política.

PALABRAS CLAVE: Trabajo; Asistencia social; Subcontratación; Psicología.

ABSTRACT: This article sought to identify the working conditions of psychologists resulting from the Outsourcing in the Social Assistance Policy. The research was carried out with 12 professionals who worked on social assistance services between the years of 2013 and 2017 in a municipality in the interior of Rio Grande do Sul, Brazil. The data were obtained through interviews and analyzed from Content Analysis. Among the results we identified: that the precariousness of the work in the Brazilian Unified Social Assistance System (SUAS) goes through the selection process, the various forms of contracts, their resulting items (workload, function, remuneration, Permanent Education and closing), and through the establishment of relationships based on fear and intimidation. 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 (CF) do Brasil de 1988, uma série de mudanças ocorreram no cenário das políticas públicas no país, principalmente no que tange à garantia dos direitos sociais para toda a população brasileira, responsabilizando o Estado pela sua efetivação. Aliás, por meio da CF estabeleceu-se uma nova lógica de Seguridade Social, composta pelo tripé: Saúde, Previdência Social e Assistência Social (Cordeiro, 2018; Oliveira, 2012).

Baseada nos preceitos da CF, foi aprovada a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) em 1993, que a caracterizou como política não contributiva, de direito inalienável para qualquer cidadã(o) em situação de vulnerabilidade e obrigatoriedade do Estado em fornecê-la (Alberto, Freire, Leite, & Gouveia, 2014; Couto, Yazbek, & Raichelis, 2017). Concomitantemente, no país esse período coincide com a adoção das políticas neoliberais (Behring & Boschetti, 2011) e a chegada da reestruturação produtiva, as quais tiveram como alguns de seus efeitos a ampliação de políticas de desregulamentação do mercado de trabalho, o enxugamento dos investimentos do Estado, a oferta de postos de trabalhos precários, o crescimento do desemprego e o empobrecimento da população (Pochmann, 2012). Ainda que os impactos de ambos os processos possam ser registrados nas mais diversas áreas do Estado e da sociedade brasileira como um todo, em específico, no campo da Assistência Social, ao menos duas consequências são observáveis: a invisibilização dessa política durante a década de 1990 e a precarização do trabalho nela durante as décadas de 2000 e 2010.

Segundo Behring e Boschetti (2011), as políticas públicas, na década de 1990, caracterizavam-se por ações pontuais, fragmentadas e compensatórias. Assim como as autoras, Yamamoto e Oliveira (2014) apontam que o tratamento dado a tais políticas no cenário neoliberal articula a descentralização (que implica a transferência de responsabilidade aos níveis locais do governo); a focalização (determinando quem acessaria aos serviços sociais básicos, a partir de sua condição de pobreza) e a privatização (total ou parcial dos serviços). Tais aspectos, além de distanciarem as políticas públicas dos preceitos constitucionais, marcam o desmonte e o aprofundamento da desigualdade entre as classes sociais do país.

Aliás, indo na contramão do cenário que se desenhava no Brasil, a Assistência Social conseguiu produzir avanços legais, como a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em 2004 (Ministério do Desenvolvimento Social - MDS, 2005) e a atualização da LOAS por meio da Lei n. 12435/2011 - Lei que institui o Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Tal sistema operacionaliza a PNAS em todo o território nacional, tendo como desafios materializar, consolidar e fortalecer esse campo enquanto uma política pública, dever do Estado e asseguradora de direitos (Macedo et al., 2011; Oliveira, 2012).

Raichelis (2011, p. 46) destaca que a “implantação do SUAS exige novas formas de regulação, organização e gestão do trabalho...”. Desse modo, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) (MDS, 2006) foi um grande passo em relação à profissionalização da política de Assistência Social, sendo resultado de diversos processos de negociação e pactuação que levaram à sua aprovação.

Conforme MDS (2006), a NOB-RH/SUAS define os principais eixos para a gestão do trabalho nessa área, destacando-se, dentre elas: gestão do trabalho no âmbito do SUAS; princípios éticos; política de capacitação; e composição das equipes de referência nos serviços. Neste último eixo, a Psicologia passa a ser considerada uma profissão importante na composição das equipes de referência nos serviços socioassistenciais, juntamente com Assistente Social e técnicas(os) de nível médio.

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 nos Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS); e de alta complexidade nos Acolhimentos Institucionais, por exemplo (Alberto et al., 2014; Cordeiro, 2018; MDS, 2005). Assim, ampliou-se consideravelmente o mercado de trabalho para as(os) psicólogas(os) nessa política, perdendo em número de vagas apenas para as(os) Assistentes Sociais (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 nesse campo. Segundo Couto et al. (2017), a questão dos recursos humanos continua um desafio para a gestão pública, ainda mais na Assistência Social, a qual sempre conviveu com frágeis estruturas institucionais e reduzido investimento na formação das equipes profissionais.

Como aludido anteriormente, uma segunda consequência do avanço das políticas neoliberais e da reestruturação produtiva no Brasil também é a forma precária como ocorre o trabalho nas políticas públicas, em especial na política de Assistência Social. Uma forma particular de precarização, que tem chamado atenção pelo seu crescimento, é a terceirização do trabalho nos equipamentos dessa política. Além de ser um problema geral para as(os) trabalhadoras(es) no Brasil e no mundo, essa modalidade de trabalho tem cada vez mais se tornado prevalente na forma de contratação das(os) psicólogas(os), principalmente daquelas(es) vinculadas(os) aos serviços socioassistenciais (Cordeiro & Sato, 2017; Senra & Guzzo, 2012).

De acordo com Druck, Sena, Pinto e Araújo (2018) e Druck (2017), a terceirização é a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho, atingindo também as dimensões econômica, social e política. Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2007), esse é um processo de transferência de atividade de uma empresa (empresa-mãe ou contratante) para outra empresa (terceirizada ou contratada).

Druck (2016, 2017) defende que esse é um fenômeno velho e novo. Velho, pois foi utilizado na Revolução Industrial até o auge do fordismo. No Brasil, teve sua origem no trabalho rural, por meio do sistema de “gato”, com a mediação no contrato de trabalhadoras(es) 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.

De acordo com Druck (2016), a terceirização incorpora e sintetiza as seis dimensões de precarização do trabalho, sendo: (a) formas de mercantilização da força de trabalho, diante de piores condições de trabalho e salariais; (b) padrões de gestão e organização do trabalho; (c) condições de inseguranças e saúde no trabalho; (d) desemprego, ou a ameaça de desemprego, isolamento e a perda de enraizamento e de vínculos resultantes da descartabilidade e da desvalorização; (e) enfraquecimento das formas de luta e representação enquanto classe e (f) a crise do direito do trabalho expressada nos ataques à consolidação das Leis trabalhistas, por exemplo.

Druck et al. (2018) e Antunes e Druck (2018) apontam que os resultados de estudos sobre a temática no país revelam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho. Além disso, os autores evidenciam que, diante do aumento

de trabalhadoras(es) terceirizadas(os), comparado aos de contratação direta, nas últimas décadas, aqueles(es) estão mais vulneráveis a piores condições de trabalho, a salários mais baixos, maior rotatividade e menor acesso a benefícios.

Assim, diante do crescimento desenfreado da terceirização, ela passa a ser adotada como estratégia também no setor público, por meio da reforma do Estado no Brasil, iniciada em 1995, que defendia uma 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 à 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, 2016).

Se, por um lado, a literatura já vem apontado que a terceirização piora consideravelmente as condições de trabalho de modo geral, por outro, também há indicativos de que esse modelo de gestão do trabalho tem avançado na política de Assistência Social. Nessa direção, a(o) psicóloga(o), como uma(um) das(os) profissionais da equipe de referência dos serviços dessa política, passa a conviver ainda mais com essa modalidade de trabalho, algo que recebe pouca atenção da academia em gerar reflexões e problematizações (Brandolt, 2019).

Pesquisas que abarquem a questão do trabalho de psicólogas(os) no processo de terceirização no contexto das políticas públicas corroboram tanto para denúncia como para a compreensão dos aspectos específicos da precarização sobre um grupo específico da classe trabalhadora. Ainda mais, do ponto de vista da política, pode-se evidenciar que uma das dimensões – as condições de trabalho fornecida – determinam a operacionalização no cotidiano da política de Assistência Social. Diante do exposto, o presente artigo buscou identificar as condições de trabalho de psicólogas(os) decorrente da terceirização na Política de Assistência Social 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(os) a terceirizadas, em um município do interior do Rio Grande do Sul, Brasil. Para acessar as(os) participantes, utilizou-se da técnica da “Bola de Neve” (Vinuto, 2014), que prevê a identificação de informantes-chave (sementes), que dão início à coleta de informações e a partir dessas 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 nos locais mais convenientes sinalizados pelas(os) entrevistadas(os), sendo previamente oferecidas explicações e esclarecimentos e, após, a leitura e anuência, foi solicitada as(os) participantes a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram gravadas em áudio e depois 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 e as relações de trabalho identificadas pelas psicólogas que atuaram no campo.*

Cabe esclarecer que, dentre os serviços ofertados pelo município pesquisado, os quais encontravam-se terceirizados, estão aqueles preconizados pela Tipificação dos serviços socioassistenciais (MDS, 2014), destacando: o serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF); Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI); Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e o Serviço de Acolhimento Institucional.

Quanto às características das(os) participantes da pesquisa, no total das(os) 12 psicólogas(os), 11 são mulheres, e dez profissionais estavam 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; Motta, 2015). Também se encontra compatibilidade com o sinalizado por Pochmann (2012) em seu levantamento sobre o trabalho terceirizado no país, no qual a maioria das(os) trabalhadoras(es) encontram-se nessa mesma faixa etária. Considerando a prevalência de mulheres no grupo de participantes, na sequência, se privilegiará o uso do gênero feminino ao longo do texto.

Resultados e discussão

O primeiro aspecto identificado pelas psicólogas entrevistadas corresponde aos processos de seleção de profissionais pelas empresas terceirizadas. Segundo o relato da maioria das participantes, esses processos foram compostos pela análise de currículo e/ou entrevista. Todavia, algumas entrevistadas mencionaram que foram convidadas para atuarem nos serviços. Os 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 ... Daí eu deixei o meu currículo, daí passou um tempo, daí me chamaram pra entrevista. (P2); ... E aí a pessoa que me atendeu lá disse olha, vai ser aberto um convênio, né, ela falou um pouquinho do S2, que vai ser inaugurado um novo S2. “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 confrontar tais falas com o que consta na NOB-RH/SUAS (MDS, 2006), é possível notar que, ao se utilizar desse tipo de operacionalização para gerir as questões de trabalho na política de Assistência Social, direciona-se contrariamente ao proposto por essa norma. Conforme tal documento, defende-se o caráter público dos dispositivos socioassistenciais, apontando como estratégia para ingresso no campo a aprovação via concurso público, além de visar propostas de combate à “desprecarização” dos vínculos das trabalhadoras e romper com a prática da terceirização em seus quadros de profissionais.

Entretanto, a situação vivida pelas entrevistadas 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. Ao abordar a questão do trabalho e das trabalhadoras da Assistência Social, Raichelis (2011) salienta a necessidade de analisar como os modos de organização do trabalho vigentes na sociedade capitalista contemporânea influenciam diretamente na gestão do trabalho no SUAS.

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, houve diferentes gestões terceirizadas (ex.: entidades religiosas, ONGs, pessoas jurídicas), sendo que cada nível de complexidade (PSB e PSE – média e alta) detinha uma terceirizada distinta. Apesar de ser uma possibilidade regulamentada pela Lei n. 13.019/2014, a qual viabiliza parâmetros para parceria entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, do ponto de vista da pesquisa esse dado contribuiu para aumentar as condições e “brechas” para precarizar ainda mais o serviço.

Por meio dessa parceria, autorizada pelos termos de colaboração e fomento, permitiu-se que as terceirizadas 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); Os CRAS, 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, um outro fator mencionado pelas entrevistadas correspondeu à carga horária de trabalho. Para a maioria das psicólogas, os contratos firmados correspondiam entre 20 a 30 horas semanais nos locais de trabalho. Entretanto, três participantes comentaram que tiveram reduzidos seus horários de trabalho nos serviços, devido à solicitação das empresas terceirizadas para atuarem em outro local, o qual era administrado por essas contratantes.

Tal fato contribuiu para interferir no desenvolvimento do trabalho dessas 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. Esse 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 CREAS, daí ficou 28h no CREAS e 12h na T1. (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, foi organizada a 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 a concepção de que salários mais baixos são pagos às trabalhadoras em regime de terceirização, como expressam Antunes e Druck (2018), Dieese (2007), Macedo e Dimenstein (2012) e Ribeiro e Guzzo (2014). Além disso, as participantes acrescentaram informações referentes às 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? ... Porque a gente sabia que vinha da prefeitura e que era distribuído tal dia, então por que 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 se apresentou 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.

Outro aspecto mencionado pelas psicólogas correspondeu aos espaços formativos/capacitações, sejam elas antecedendo suas inserções nos serviços como também no decorrer de suas atuações, cabendo, muitas vezes, à busca por conta própria. Da mesma forma sentiram dificuldades em liberação para participarem de eventos e cursos, visto que ficariam ausentes de suas atividades locais e, teoricamente, não estariam “produzindo” resultados quantitativos diretamente para os serviços. Ribeiro e Guzzo (2014) indicam que muitas vezes participar de espaços formativos não é reconhecido como uma prática de trabalho, contrariando orientações do MDS acerca da Educação Permanente. Apesar de essa ser uma prática pouco valorizada na política de Assistência Social como um todo,

para as profissionais terceirizadas pode ser mais um indicador a respeito do desinvestimento em suas ações colaborativas para o processo de trabalho. A fala a seguir ilustra essa questão: *“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).

Decorrente dessa questão, identificam-se algumas características sobre as relações de trabalho entre as profissionais com as empresas terceirizadas, abrangendo também a função exercida por essas contratantes. Na maioria dos relatos, as psicólogas informaram que deveriam prestar contas sobre todas as atividades desenvolvidas nos serviços às terceirizadas. Além disso, apontaram que a comunicação entre a equipe de referência e a gestão terceirizada poderia ser definida como complicada e difícil. Desse modo, retrataram uma convivência permeada por atitudes de intimidação e ameaças.

Concorda-se com Antunes e Druck (2018) quando referem que a intensificação do trabalho pode ser sustentada por uma gestão baseada no medo e em outras formas de abuso de poder. A fala seguinte exemplifica a descrição das participantes sobre as relações com as contratantes:

A comunicação da primeira empresa, a empresa que assumiu o CREAS era ruim né, acho que pra todo mundo assim. O gestor, ele tinha essa questão de que ele não era muito acessível pra conversar, pra negociar. Era assim, o que tava determinado por ele, nós tínhamos que cumprir. Então, tinha momentos assim que era bem difícil o diálogo. Aí, ele fazia muitas ameaças também, né. (P10)

Contudo, para três entrevistadas, a função ocupada pelas terceirizadas 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 o que o Dieese (2007) expõe sobre a terceirização entre a gestão pública e a contratada, na qual 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 essa situação:

Se eu tivesse uma postura que não fosse adequada, por exemplo, dentro do CREAS, 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 T1 ficou só a parte dos recursos humanos né, a papelada e pagamento. (P1)

Independentemente de haver diferenças em relação à responsabilização sobre suas atribuições profissionais, sendo ou da gestão municipal ou da terceirizada, outro fator mencionado em algumas entrevistas relacionaram-se às tentativas de interferências das gestões, direta ou indiretamente, na atuação e/ou desenvolvimento do trabalho das psicólogas. Como apresenta a fala: *“Em algum momento eles tentavam modificar relatório. ‘Ah...não, esse relatório não, eu acho que tu tem que colocar outras coisas?!’, sempre tentando amenizar prazos, não os casos, mas as demandas, por exemplo”* (P5). Outro dado destacado pelas psicólogas foi o encerramento dos contratos de trabalho. A partir dos relatos das participantes, foi possível identificar que os menores contratos foram entre 06 a 11 meses, enquanto os maiores ficaram entre 04 a 05 anos de atuação no serviço.

Quanto às razões para o desligamento envolveram, principalmente, solicitações das próprias profissionais em decorrência de conflitos com a gestão terceirizada, os quais repercutiram em mal-estar, frustração e adoecimento. E quando essas demissões decorriam da própria terceirizada, estavam relacionadas, principalmente, a desentendimentos e/ou discordâncias com as posturas assumidas pela contratante em relação ao serviço. Essas 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 começar a ficar quieta. E daí que eu vi que eu comecei a ficar assim, tava começando a ficar bem debilitada emocionalmente. (P12)

Ademais, algumas psicólogas entrevistadas apontaram que foram surpreendidas pela demissão coletiva. Conforme Pereira, Tassigny e Bizzaria (2017), essa 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:

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 desse cenário, a alta rotatividade no quadro de profissionais é um resultado esperado. Essa situação somada aos baixos salários e o trabalho precarizado reflete em sérias implicações para o desenvolvimento de um trabalho na proteção social. Raichelis (2010) ainda destaca a falta de perspectivas futuras e ascensão na carreira, ausência de horizontes profissionais a longo prazo, pressão pelo aumento da produtividade, entre outros, como fatores que contribuem para precarizar ainda mais as trabalhadoras desse campo.

Assim, ressalta-se que a terceirização precariza o trabalho desenvolvido pelas psicólogas, uma vez que impacta a implicação e o engajamento crítico no desenvolvimento de ações técnicas e políticas nos serviços. Aliás, Senra e Guzzo (2012) afirmam que a lógica da terceirização, além de remeter a profissão a um lugar de subalternidade em relação às entidades responsáveis pela gestão dos serviços, intensifica uma exposição a vulnerabilidades e destituição de seus direitos (Macedo et al., 2011).

Alberto et al. (2014) abordam que tal instabilidade de trabalho das psicólogas nos serviços socioassistenciais também causa prejuízo na atuação e garantia de direitos, destacando que tanto os atendimentos ofertados, assumindo frequentemente um caráter pontual, indo em descompasso com o que tange a política de Assistência Social, quanto os

encaminhamentos de casos são afetados. Esse efeito em cadeia, por vezes, acaba refletindo em uma sensação de baixa eficiência das ações realizadas no enfrentamento de situações de desproteção social.

Aliás, tal sensação oriunda da precarização ainda reflete na descontinuidade e/ou paralisação de projetos e ações no território; na sobrecarga de trabalho para os outros membros da equipe e também nos gastos – tanto financeiro quanto de tempo – para ofertar uma formação continuada das profissionais (Conselho Federal de Psicologia – CFP, 2011; Cordeiro & Sato, 2017; Macedo & Dimenstein, 2012; Pereira et al., 2017). Outro impacto importante na qualidade dos serviços atrela-se ao rompimento dos vínculos, prejudicando os usuários acompanhados, bem como o desenvolvimento e fortalecimento do trabalho com a rede (CFP, 2011; Cordeiro & Sato, 2017; Macedo & Dimenstein, 2012; Pereira et al., 2017).

De tal modo, a questão da fragilização dos vínculos vivenciada pelas psicólogas interferiu em seu exercício profissional. Assim como o público atendido na Assistência Social, a Psicologia precisa que suas relações se estabeleçam por meio de vínculos fortes, consistentes, de confiança e permanentes para investir e planejar ações de curto, médio e longo prazo (CFP, 2011; Conselho Federal de Psicologia - CFP & Comissão Nacional de Psicologia na Assistência Social - CONPAS, 2016). Ademais, é por meio dessa relação com a população que a profissão reconhece sua função/papel no trabalho, e que quando interrompida pode gerar sentimentos de desvalorização, esvaziamento, despertencimento e desamparo. Nessa perspectiva, o documento do CFP e da CONPAS (2016) assinala ainda sobre a importância de que o trabalho social no SUAS organize-se a partir de uma tríade indissociável, envolvendo: os direitos das trabalhadoras, a qualidade dos serviços e os direitos sociais dos usuários.

Considerações finais

O avanço da precarização, por meio da terceirização do trabalho nas políticas públicas, sendo a política de Assistência Social um exemplo, gera uma situação paradoxal. Essa política surge com a proposta de viabilizar e desenvolver ações de proteção a sujeitos e famílias em precariedade de vida; contraditoriamente, as profissionais que asseguram tal acesso aos direitos sociais básicos acabam elas mesmas vivenciando a precarização de suas condições de trabalho e de vida. Com isso, é possível concluir que o processo de ataque ao caráter universal, gratuito e de qualidade das políticas sociais ocorre em todos os níveis de planejamento e execução delas, incluindo as condições em que as profissionais executam o seu trabalho.

A mais, esses resultados também geram reflexões para a própria Psicologia. Se em algum momento histórico as profissionais dessa área se colocavam a partir do restante da classe trabalhadora, nos anos mais recentes a intensificação do assalariamento/proletarização das psicólogas impede que tal posição se sustente. Revelar que uma parcela das psicólogas sofre com o mesmo processo de terceirização que outras profissões reafirma o lugar das primeiras como classe trabalhadora.

Os dados advindos dessa pesquisa indicaram um cenário de precarização das condições de trabalho das psicólogas que estavam trabalhando no SUAS a partir de contratos terceirizados. Isso se revelou por meio dos processos seletivos a que foram submetidas,

os quais eram obscuros em seus critérios e métodos; pela diversidade de formas de contratação, não sendo raro os casos de contratos de prestação de serviço autônomo; pelas elevadas cargas horárias; falta de incentivo à Educação Permanente; baixa remuneração e pela interferência direta da gestão sobre a atividade das profissionais. Some-se a esse quadro, ainda, dificuldades de comunicação com as empresas terceirizadas contratantes, conflitos com os gestores do serviço e da contratante.

Se do ponto de vista das trabalhadoras essas situações podem ser desencadeadoras de sofrimento e adoecimentos provocados pelo trabalho (Brandolt, 2019), do ponto de vista da política as condições precárias do trabalho terceirizado contrariam o preconizado pela NOB-RH/SUAS (Brasil, 2006). Com isso, o avanço desse modelo de contratação e gestão do trabalho impede a efetivação da política de Assistência Social.

Referências

Alberto, M. F. P., Freire, M. L., Leite, F. M., & Gouveia, C. N. N. A. (2014). As Políticas Públicas de Assistência Social e a Atuação Profissional. In I. F. Oliveira, & O. H. Yamamoto (Eds.), *Psicologia e políticas sociais: temas em debate* (pp. 127-174). Belém: Editora UFPA.

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). São Paulo: Boitempo.

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

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.

Behring, E. R. & Boschetti, I. (2011). *Política Social: fundamentos e história*. São Paulo: Cortez.

Brandolt, C. R. (2019). *A Terceirização do trabalho da(o) psicólogo(a) na Política de Assistência Social*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Rio Grande do Sul.

Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2011). *Como os psicólogos e psicólogas podem contribuir para avançar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS): informações para gestoras e gestores*. Brasília, DF: Autor.

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, DF: Autores.

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.

Cordeiro, M. P. & Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: trabalho em um “setor terceirizado”. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 41-52. doi: [10.1590/1982-02752017000100005](https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100005)

Couto, B. R., Yazbek, M. C., & Raichelis, R. (2017). A Política Nacional de Assistência Social e o Suas: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In B. R. Couto, M. C. Yazbek, M. O. S. Silva, & R. Raichelis (Eds.), *O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento* (pp. 61-94, 5ª ed., rev. e atual.). São Paulo: Cortez.

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

Druck, G. (2016). A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(1), 15-43. doi: [10.1590/1981-7746-sol00023](https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023)

Druck, G. (2017). A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. In V. A. Filgueiras (Ed.), *Saúde e segurança do trabalho no Brasil* (pp. 183-204). Brasília, DF: Gráfica Movimento.

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, DF: Ipea.

Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011. (2011). Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm

Lei n. 13.019, de 31 de julho de 2014. (2014). Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, e dá outras instruções. Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm

Macedo, J. P. & Dimenstein, M. (2012). O trabalho dos psicólogos nas políticas sociais no Brasil. *Avances em Psicologia Latinoamericana*, 30(1), 182-192. Recuperado de <http://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=79924085014>

Macedo, J. P., Sousa, A. P., Carvalho, D. M., Magalhães, M. A., Sousa, F. M. S., & Dimenstein, M. (2011). O psicólogo brasileiro no SUAS: quantos somos e onde estamos? *Psicologia em Estudo*, 16(3), 479-489. doi: [10.1590/S1413-73722011000300015](https://doi.org/10.1590/S1413-73722011000300015)

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2005). *Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004 e Norma Operacional Básica – NOB/SUAS*. Brasília, DF. Recuperado de http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). *Norma operacional básica de recursos humanos do SUAS – NOB-RH/ SUAS*. Brasília, DF: Autor.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) (2014). *Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais*. Brasília, DF. Recuperado de https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/tipificacao.pdf

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

Motta, R. (2015). *O trabalho das (os) psicólogas (os) no SUAS: materializando a assistência social enquanto política social pública*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

Oliveira, I. F. 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, RJ: Vozes.

Pereira, M. E. R., Tassigny, M. M., & Bizzaria, F. P. A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. *Revista Administração Pública e Gestão Social*, 9(3), 171-183. doi: [10.21118/apgs.v1i3.1321](https://doi.org/10.21118/apgs.v1i3.1321)

- Pochmann, M.** (2012). O trabalho terceirizado. In *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. doi: [10.1590/S0101-66282010000400010](https://doi.org/10.1590/S0101-66282010000400010).
- Raichelis, R.** (2011). O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na Assistência Social. In *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. Recuperado de http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/view/837/651
- 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 & Sociedade*, 24(2), 293-299. doi: [10.1590/S0102-71822012000200006](https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000200006).
- Vinuto, J.** (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, 22(44), 203-220. Recuperado de <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144/1637>
- Yamamoto, O. H. & Oliveira, I. F.** (2014). Definindo o campo de estudo: as políticas sociais brasileiras. In O. H. Yamamoto & I. F. Oliveira (Eds.), *Psicologia e políticas públicas: temas em debate* (pp. 21-46). Belém: Editora UFPA.

CATHELINERUBIM BRANDOLT

<https://orcid.org/0000-0001-6000-8563>

Especialista em Sistema Público de Saúde, com ênfase em Atenção Básica/Saúde da Família, pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM (2017). Mestre e Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia UFSM. Membro do Núcleo de Estudos Infância, Adolescência e Família (NEIAF).

Endereço: Avenida Roraima, nº 1000, prédio 74b, Santa Maria/ RS, CEP: 97105-900.

E-mail: cathelinerb@gmail.com

FELLIPE COELHO-LIMA

<https://orcid.org/0000-0001-7763-4050>

Professor Adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. É membro do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho (GEPET/UFRN) e do Grupo de Pesquisas Marxismo & Educação (GPM&E/UFRN).

E-mail: fellipecoelho@gmail.com

ROBERTA FIN MOTTA

<https://orcid.org/0000-0003-4074-0161>

Especialista em Psicologia Clínica: Ênfase em Saúde Comunitária pela UFRGS e Especialista em Saúde Coletiva pelo IBPEX. Doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-graduação da Faculdade de Psicologia da PUCRS e com período de estágio sanduíche na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (UP), Portugal. Professora do Curso de Psicologia da PUCRS e integrante da equipe do Idear (Laboratório Interdisciplinar de Empreendedorismo e Inovação).

E-mail: robertafinmotta@gmail.com

SAMARA SILVA DOS SANTOS

<https://orcid.org/0000-0002-7171-5113>

Doutorado (2011) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atualmente é Professora Adjunta do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

E-mail: silvadossantos.samara@gmail.com

Histórico	<p>Submissão: 27/09/2019</p> <p>Revisão: 12/02/2020</p> <p>Aceite: 29/06/2020</p>
Contribuição dos autores	<p>Concepção: C.R.B.; F.C.L.; R.F.M.; S.S.S.</p> <p>Coleta de dados: C.R.B.</p> <p>Análise de dados: C.R.B.; F.C.L.; R.F.M.; S.S.S.</p> <p>Elaboração do manuscrito: C.R.B.; F.C.L.; R.F.M.; S.S.S.</p> <p>Revisões críticas de conteúdo intelectual importante: C.R.B.; F.C.L.; R.F.M.; S.S.S.</p> <p>Aprovação final do manuscrito: C.R.B.; F.C.L.; R.F.M.; S.S.S.</p>
Aprovação, ética e consentimento	<p>O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria, sob parecer CAEE 89346518.4.0000.5346.</p>
Financiamento	<p>Bolsa de pesquisa CAPES durante o período de mestrado.</p>