



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Denise Aparecida Michelute Gerardi

**As condições e relações de trabalho dos assistentes sociais:** uma análise a partir da realidade dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina

Florianópolis (SC)

2021

Denise Aparecida Michelute Gerardi

**As condições e relações de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de mestre em Serviço Social.  
Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dra. Ana Maria Baima Cartaxo

Florianópolis (SC)

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Gerardi, Denise Aparecida Michelute

As condições e relações de trabalho dos assistentes  
sociais : uma análise a partir da realidade dos  
supervisores de campo de estágio de Santa Catarina /  
Denise Aparecida Michelute Gerardi ; orientadora, Ana  
Maria Baima Cartaxo, 2021.  
135 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em  
Serviço Social, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Serviço Social. 2. Condições e relações de trabalho .  
3. Transformações no mundo do trabalho. I. Cartaxo, Ana  
Maria Baima . II. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. III. Título.

Denise Aparecida Michelute Gerardi

**As condições e relações de trabalho dos assistentes sociais:** uma análise a partir da realidade dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Ana Maria Baima Cartaxo  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Vania Maria Manfroi  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof<sup>ª</sup> Dra. Elisa Maria Andrade Brisola  
Universidade de Taubaté (UNITAU)

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em Serviço Social obtido pelo Programa de Pós-graduação em Serviço Social.

---

Prof<sup>ª</sup> Dra. Tânia Regina Krüger  
Coordenação do Programa de Pós-Graduação

---

Prof<sup>ª</sup> Dra. Ana Maria Baima Cartaxo  
Orientadora

Florianópolis (SC), 2021

Este trabalho é dedicado aos assistentes sociais que, mesmo diante de condições e relações de trabalho precarizadas, abraçam o desafio do exercício profissional de acordo com os preceitos do Código de Ética Profissional.

## AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Santa Catarina e ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/PPGSS/UFSC por esta oportunidade de formação ímpar. Muito obrigada!

Aos integrantes do Núcleo de Estudos e Pesquisas: Trabalho, Questão Social e América Latina (NEPTQSAL) agradeço pelos momentos de estudo e aprendizagem.

Aos integrantes do grupo da pesquisa mais ampla, a qual esta pesquisa está vinculada, professoras e professor do DSS: Dra. Vania Maria Manfroi (Coordenadora), Dra. Ana Maria Baima Cartaxo, Dra. Inez Rocha Zacarias, Dr. Jaime Hillesheim, Dra. Maria Regina Ávila e Dra. Maria Teresa Santos, e às discentes de doutorado Aline Rodrigues de Andrade e Nalá Ayalén Sánchez Caravaca, e, a recém-graduada em Serviço Social, Bruna Depiné, agradeço pela oportunidade de participação neste grupo, convivência, experiências adquiridas e imensa aprendizagem.

À minha querida orientadora, professora Dra. Ana Maria Baima Cartaxo, a quem dedico agradecimento especial, por me orientar na retomada da vida acadêmica, pela dedicação e disponibilidade constante, pelos ensinamentos, trocas de experiências e por tornar possível concretizar a elaboração desta dissertação num momento desafiador em que vivenciamos a pandemia de COVID-19. Muito obrigada!

Às professoras Dra. Vania Maria Manfroi e Dra. Elisa Maria de Andrade Brisola pelas contribuições na qualificação desta pesquisa.

Aos meus pais, agradeço por sempre apoiarem a minha busca por constante formação.

Ao meu marido, filho e filha, agradeço por acreditarem no meu potencial.

Aos colegas com quem tive o prazer de dividir a sala de aula, momentos de estudo e trocas de ideias durante o mestrado deixo o meu muito obrigada.

Aos assistentes sociais que participaram da pesquisa por meio do preenchimento dos questionários e participação nos grupos focais, obrigada!

## RESUMO

Esta dissertação consiste em um estudo sobre as condições e relações de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais supervisores em Santa Catarina (SC) e se configura como recorte da pesquisa “As condições de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais”, vinculada ao Departamento de Serviço Social (DSS) e ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social (PPGSS) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e financiada por edital universal do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Trata-se de uma pesquisa exploratória de campo – através de aplicação de questionários (62) e realização de grupos focais (55 participantes) com supervisores de campo de estágio, sujeitos do estudo. As categorias centrais de análise versam sobre: A centralidade do trabalho em Lukács e Marx; A crise estrutural do sistema capitalista e as transformações no mundo do trabalho; A formação profissional no contexto da contrarreforma educacional e do projeto ético-político profissional; As condições e relações de trabalho do assistente social supervisor de campo. Partiu-se como hipótese preliminar que a precarização das condições e relações de trabalho dos supervisores de campo impactam negativamente na formação dos futuros profissionais, o que foi confirmado pelos dados da pesquisa no contexto da crise estrutural do capitalismo e suas estratégias de recuperação pelos ajustes estruturais entre os quais a contrarreforma do trabalho. Esta dissertação tende a fomentar debates e reflexões da categoria profissional e contribuir para que o tema mantenha-se na pauta dos órgãos de representação profissional como o Conselho Federal e Conselhos Regionais de Serviço Social (Conjunto CFESS/CRESS) e Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), visando oportunizar possibilidades de enfrentamento à precarização das condições e relações de trabalho e para melhor qualificação dos futuros profissionais.

**Palavras-chave:** Trabalho. Transformações no mundo do trabalho. Formação profissional. Condições e relações de trabalho do assistente social.

## ABSTRACT

This dissertation consists of a study regarding the working conditions and relations which are submitted the supervisors social assistants in Santa Catarina (SC, Brazil) and is a cutout of the research “Working conditions of social workers: an analysis from the reality of internships in socio-occupational spaces”, linked to the Social Service Department (Departamento de Serviço Social, DSS) and the Postgraduate Program in Social Service (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, PPGSS) of the Federal University of Santa Catarina (Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC), and financed by universal notice of the National Council of Scientific and Technological Development (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CNPQ). It is an exploratory field research - through the application of questionnaires (62) and the realization of focus groups (55 participants) with supervisors of field internships, subjects of the study. The central categories of analysis are about: The centrality of work in Lukács and Marx; The structural crisis of the capitalist system and the transformations in the world of work; Professional training in the context of educational reform and the ethical professional political project; The working conditions and relations of the field supervisor social worker. The preliminary hypothesis was that the precarious working conditions and relations of field supervisors have a negative impact on the formation of future professionals, which was confirmed by research data in the context of the structural crisis of capitalism and its recovery strategies through structural adjustments, among which the counter-reform of labor. This dissertation tends to foster debates and reflections on the professional category and to contribute to keeping the theme on the agenda of professional representation bodies such as the Federal Council and Regional Councils of Social Service (Conselho Federal e Conselhos Regionais de Serviço Social, joint CFESS/CRESS) and the Brazilian Association of Teaching and Research in Social Service (Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), aiming at improve of possibilities of confronting the precariousness of labor conditions and relations and for better qualification of future professionals.

**Keywords:** Work. Transformations in the world of work. Professional training. Conditions and work relations of the social worker.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Idade dos participantes da pesquisa.....	78
Tabela 2 – Instituição de formação .....	79
Tabela 3 – Especificação quanto ao vínculo e à natureza jurídica da instituição empregadora .....	79
Tabela 4 – Renda bruta dos supervisores de campo e vínculo com a instituição empregadora .....	81
Tabela 5 – Especificação da carga horária total de trabalho semanal dos participantes com um vínculo de trabalho .....	82
Tabela 6 – Especificação da carga horária total de trabalho semanal dos participantes com no mínimo dois vínculos de trabalho.....	82
Tabela 7 – Política de planos, cargos e salários e natureza jurídica da instituição empregadora .....	84
Tabela 8 – Política de reajuste salarial e natureza jurídica da instituição empregadora .....	84
Tabela 9 – Política de capacitação e natureza jurídica da instituição empregadora.....	85
Tabela 10 – Enfrentou alguma situação de discriminação no âmbito do trabalho por opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero, questão étnico-racial, de classe ou de algum outro tipo e vínculo com a instituição empregadora.....	100
Tabela 11 – Vivenciou alguma situação de assédio moral no seu local de trabalho e vínculo com a instituição empregadora.....	102
Tabela 12 – Vivenciou alguma situação de assédio sexual no seu local de trabalho e vínculo com a instituição empregadora.....	108

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEPSS Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social  
CAGED Cadastro Geral de Empregados e Desempregados  
CLT Consolidação das Leis do Trabalho  
CNPq Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico  
COAF Conselho de Controle de Atividades Financeiras  
CRESS Conselho Regional de Serviço Social  
DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
DSS Departamento de Serviço Social  
EaD Educação à Distância  
EUA Estados Unidos da América  
FAMEBLU Instituições de Ensino Superior: Faculdades Integradas Espíritas; Faculdade Metropolitana de Blumenau  
FEARP Fundação do Alto Vale do Rio do Peixe  
FIESP Federação das Indústrias do Estado de São Paulo  
FIMA Faculdades Integradas Machado de Assis  
FMI Fundo Monetário Internacional  
FURB Universidade Regional de Blumenau  
GF Grupo Focal  
ICT Índice da Condição de Trabalho  
IBCR Índice de Atividade Econômica Regional  
IES Instituições de Ensino Superior  
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
LGBT Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais  
MEI Microempreendedor Individual  
MP Medida Provisória  
NEPTQSAL Núcleo de Estudos e Pesquisas: Trabalho, Questão Social e América Latina  
PEC Proposta de Emenda Constitucional  
PIB Produto Interno Bruto  
PMDB Partido do Movimento Democrático Brasileiro  
PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
PNADC Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua  
PNE Política Nacional de Estágio

PPGSS Programa de Pós-Graduação em Serviço Social  
SUS Sistema Único de Saúde  
TCLE Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
TI Tecnologias de Informação  
UFA Unidade de Formação Acadêmica  
UFAs Unidades de Formação Acadêmica  
UFSC Universidade Federal de Santa Catarina  
UNC Universidade do Contestado  
UNIARP Universidade Alto Vale do Rio do Peixe  
UNIASSELVI Centro Universitário Leonardo Da Vinci  
UNICENTRO Universidade Estadual do Centro-Oeste  
UNIPAN União Pan-Americana de Ensino  
UNIPLAC Universidade do Planalto Serrano  
UNISINOS Universidade do Vale do Rio dos Sinos  
UNISUL Universidade do Sul de Santa Catarina  
UNITAU Universidade de Taubaté  
UNIVALI Universidade do Vale do Itajaí  
UNOCHAPECÓ Universidade Comunitária da Região de Chapecó  
UNOESC Universidade do Oeste de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO EM LUKÁCS E MARX.....</b>	<b>23</b>
2.1 A QUESTÃO DO TRABALHO EM LUKÁCS .....	23
2.2 A QUESTÃO DO TRABALHO EM MARX .....	28
<b>3 A CRISE ESTRUTURAL DO SISTEMA CAPITALISTA E AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO TRABALHO .....</b>	<b>37</b>
3.1 A CRISE ESTRUTURAL DO SISTEMA CAPITALISTA .....	37
3.2 TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO .....	40
3.3 AS MUDANÇAS DO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO .....	48
<b>4 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO DA CONTRARREFORMA EDUCACIONAL E DO PROJETO ÉTICO-POLÍTICO PROFISSIONAL .....</b>	<b>59</b>
4.1 A CONTRARREFORMA DA EDUCAÇÃO E O PROJETO ÉTICO-POLÍTICO PROFISSIONAL.....	59
4.2 ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA RELAÇÃO TEORIA-PRÁTICA PROFISSIONAL .....	65
<b>5 AS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL SUPERVISOR DE CAMPO.....</b>	<b>77</b>
5.1 PERFIL DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA	77
5.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA .....	81
5.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA.....	100
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>114</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>127</b>
<b>ANEXO B – Questionário Supervisor de Campo de Estágio .....</b>	<b>129</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação foi realizada no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGSS/UFSC), na área de concentração Serviço Social, Direitos Humanos e Questão Social, linha de pesquisa Questão Social, Trabalho e Emancipação Humana, cujo objeto consiste em identificar as condições de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais que atuam como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina no contexto atual, bem como a relação entre condições de trabalho e supervisão de campo de estágio. Trata-se de um recorte de uma pesquisa mais ampla, denominada “As condições de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais”<sup>1</sup>, que tem por objetivo, segundo Manfroi (2018, p. 01), “analisar as formas de estruturação e dinâmica do estágio em Serviço Social e as determinações do mercado de trabalho, considerando as condições laborais dos profissionais supervisores de estágio e estudantes estagiários de Serviço Social”.

O projeto da pesquisa ampla foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC, sob o número 3.296.561, e aprovado em 01 de maio de 2019.

A pesquisa referente ao nosso estudo forneceu dados que possibilitaram identificar: o perfil profissional dos assistentes sociais que atuam como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina (SC): a formação dos assistentes sociais; as relações e condições de trabalho no contexto atual; e a particularidade dessas relações e condições no exercício profissional como supervisores de campo, visando atingir o seu objetivo geral – analisar as condições e relações de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais que atuam como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina (SC), com a finalidade de melhor qualificação dos futuros profissionais. Como objetivos específicos, delineamos: identificar o perfil profissional e a formação dos assistentes sociais que atuam como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina (SC); identificar e analisar as relações e condições de

---

<sup>1</sup> Esta pesquisa tem como coordenadora a professora Dra. Vania Maria Manfroi. Também integram a equipe de pesquisa os professores do DSS: Dra. Ana Maria Baima Cartaxo, Dra. Inez Rocha Zacarias, Dr. Jaime Hillesheim, Dra. Maria Regina Ávila e Dra. Maria Teresa Santos; as discentes de doutorado Aline Rodrigues de Andrade e Nalá Ayalén Sánchez Caravaca; a discente de mestrado, autora deste trabalho; e a recém-graduada em Serviço Social, Bruna Depiné. Esta pesquisa foi aprovada e financiada pelo edital universal do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), cadastrada no Sistema Plataforma Brasil em 21 de dezembro de 2018.

trabalho dos supervisores de campo no contexto atual e a relação entre condições de trabalho e supervisão de campo de estágio.

Estes objetivos estão em conformidade com o que aborda Netto (1996), quando afirma que, num período histórico marcado por transformações societárias que afetam diretamente o conjunto da vida social e incidem fortemente sobre as profissões, é necessário refletir e estabelecer estratégias socioprofissionais para responder às problemáticas emergentes, já que as transformações societárias atingem a divisão sociotécnica do trabalho, englobando modificações nos parâmetros de conhecimento, modalidades de formação e de práticas, sistemas institucional-organizacionais, entre outros. As transformações societárias emergem na década de 1970 mediante a exaustão do padrão capitalista monopolista baseado no regime de acumulação, designado como “fordista-keynesiano”. Para preservar-se, o capitalismo tardio procura enfrentar as suas contradições recorrendo a um novo regime de acumulação que implica num correspondente modo de regulação: a “flexibilização”. Essa vem sendo perseguida pelo grande capital, aumentando em excesso as atividades financeiras, cada vez mais independentes de controles estatais-nacionais e dotadas de mobilidade espaço-temporal, em razão das tecnologias de comunicação. A produção segmentada, horizontalizada e descentralizada é estimulada em vários ramos, propiciando mobilidade dos polos produtivos.

[...] a revolução tecnológica tem implicado uma extraordinária economia de trabalho vivo, elevando brutalmente a composição orgânica do capital. Resultado direto (exatamente conforme a projeção de Marx): cresce exponencialmente a força de trabalho excedentária em face dos interesses do capital. O capitalismo tardio, transitando para um regime de acumulação “flexível”, reestrutura radicalmente o mercado de trabalho, seja alterando a relação entre excluídos/incluídos, seja introduzindo novas modalidades de contratação (mais “flexíveis”, do tipo “emprego precário”), seja criando novas estratificações e novas discriminações entre os que trabalham (cortes de sexo, idade, cor, etnia). (NETTO, 1996, p. 92).

O perfil da última década do século XX e início deste século, segundo Netto (1996), é marcado por um conjunto de transformações societárias que configuram uma série de vitórias do grande capital. Do ponto de vista político, as medidas de “ajustes” e “desregulação-privatização” foram garantidas por mecanismos eleitorais compostos por legitimidade. Do ponto de vista ideocultural, contribuíram para conter os avanços sociais dos anos 1960 e início da década de 1970. Do ponto de vista econômico, foi recuperada a lucratividade das grandes corporações. Tais vitórias custaram muito aos trabalhadores; um

balanço das duas primeiras décadas da “flexibilização” do capitalismo tardio constata o aumento da pauperização para a maioria esmagadora da população do planeta.

Em síntese, a “flexibilização” do capitalismo tardio, levando a “classe-dos-que-vivem-do-trabalho” à defensiva e penalizando duramente a esmagadora maioria da sociedade, não resolveu nenhum dos problemas fundamentais postos pela ordem do capital. Mais ainda: diante da magnitude hoje atingida por estes problemas [...] todas as indicações sugerem que o capitalismo “flexibilizado” oferecerá respostas predominantemente *regressivas*, operando na direção de um novo barbarismo, de que as atuais formas de *apartheid* social são premonitórias. (NETTO, 1996, p. 102).

Netto (1996) destaca que a sociedade brasileira não ficou imune à reestruturação do capitalismo tardio, com o encaminhamento da “flexibilização” e das suas conexas transformações, uma vez que as transformações societárias operam no Brasil mediadas pela inserção subalterna do país no sistema capitalista mundial e pelas particularidades da sua formação econômico-social. A derrota da Ditadura Militar instaurada em 1964 e a falência do seu modelo econômico, na primeira metade da década de 1980, não implicaram a queda da dominação da burguesia nacional, mas sim o aparecimento de um projeto de hegemonia de segmentos da sociedade burguesa associada e servil ao capital estrangeiro. Aspirações democráticas de amplos setores populares, com o proletariado à frente, foram liberadas após 20 anos de opressão e repressão. Mas, a “transição democrática” não se traduziu em ganhos materiais para a massa da população. O ajuste dos interesses do grande capital, com o conservadorismo da sociedade brasileira, os condicionantes macroeconômicos do capital transnacional e os vetores ideoculturais do neoliberalismo, em escala mundial, recompuseram o contexto capaz de revigorar o projeto de hegemonia da sociedade burguesa e colocar o ordenamento constitucional de 1988 na contracorrente e torná-lo alvo do grande capital no governo Collor de Melo. Com a eleição de Fernando Henrique Cardoso, o projeto hegemônico burguês pôde avançar, integrando propostas econômico-sociais da agenda neoliberal.

A particularidade brasileira, contudo, impõe à face desse projeto feições singulares. Não há, aqui, um *Welfare State* a destruir; a efetividade dos direitos sociais é residual; não há “gorduras” nos gastos sociais de um país com os indicadores sociais que temos – indicadores absurdamente assimétricos à capacidade industrial instalada, à produtividade do trabalho, aos níveis de desenvolvimento dos sistemas de comunicação e às efetivas demandas e possibilidades (naturais e humanas) do Brasil. Aqui, um projeto burguês de hegemonia não pode [...] incorporar abertamente a programática compatível com a “desregulação” e a “flexibilização” – ele deve travestir-se, mascarar-se com uma retórica não de individualismo, mas de “solidariedade”, não de rentabilidade, mas de “competência”, não de redução de coberturas, mas de “justiça”. E por mais que suas práticas estejam dirigidas à

“desregulação” e à “flexibilização”, seu escamoteado neoliberalismo também deve ser matizado [...] (NETTO, 1996, p. 104).

Nesse cenário, no que diz respeito ao Serviço Social, Netto (1996) afirma que “na entrada da década de noventa, o Serviço Social se apresenta no Brasil como uma profissão relativamente consolidada” (NETTO, 1996, p. 106), revelando os avanços alcançados pela profissão, bem como questões e problemas que exprimem a inserção do Serviço Social nas concretas relações da sociedade brasileira. Uma das questões apontadas por Netto (1996) como problemática trata da “crise de legitimidade” do Serviço Social, proveniente da assimetria entre as demandas das classes dominantes, em função do seu conservadorismo, e dos seus usuários, inseridos nas classes subalternas. É uma questão ainda em aberto, já que o Serviço Social, até o momento, não consolidou sua legitimidade junto às classes subalternas e, em áreas onde estava legitimado para os representantes do Estado e do capital, outros profissionais surgem na disputa de papéis e tarefas, pondo em risco a legitimidade anteriormente alcançada. Para a referida questão, Netto (1996) pontua como alternativa o desenvolvimento de novas competências, sociopolíticas e teórico-instrumentais, que irão possibilitar o alargamento do campo de intervenção e (re) legitimizações profissionais.

É no cenário descrito por Netto (1996) que situamos a nossa investigação acerca das condições e relações de trabalho dos supervisores de campo localizados em Santa Catarina.

O percurso metodológico do referido estudo está baseado no método histórico dialético, para o qual, segundo Netto (2011), o sujeito está implicado no objeto, excluindo qualquer possibilidade de neutralidade, o que não exclui a objetividade do conhecimento teórico, em que a “[...] teoria tem uma instância de verificação da sua verdade, instância que é a prática social e histórica” (NETTO, 2011, p. 23). De acordo com o mesmo autor, o papel do sujeito é essencialmente ativo; para entender a essência, a estrutura e a dinâmica do objeto, o sujeito deve conseguir mobilizar o máximo de conhecimento, ser capaz de criticá-lo e revisá-lo, além de ser dotado de imaginação e criatividade (NETTO, 2011). Assim, a nossa implicação junto ao objeto da pesquisa se dá em razão das condições e relações de trabalho vivenciadas na experiência profissional no mercado do trabalho como assistente social por aproximadamente 16 anos, alguns deles em cargos de supervisão ou coordenação. Em outras palavras, a ocorrência de fenômenos como assédio moral e discriminação por gênero, a redução de direitos trabalhistas e a atuação como supervisora de campo nos incitaram a pesquisar sobre as condições e relações de trabalho da categoria profissional, bem como sobre as causas da incidência de tais fenômenos e seus impactos na vida profissional e pessoal dos

profissionais e no processo de formação profissional de estagiários, quando no exercício da atribuição de supervisão de campo de estágio.

A presente dissertação foi desenvolvida por aproximação de algumas categorias, com base no método já referido, sendo elas: a centralidade do trabalho em Lukács e Marx; a crise estrutural do sistema capitalista e as transformações no mundo do trabalho; a formação profissional no contexto da contrarreforma educacional e do projeto ético-político profissional; as condições e relações de trabalho do assistente social supervisor de campo.

Como bom materialista, Marx distingue claramente o que é da ordem da realidade, do objeto, do que é da ordem do pensamento (o conhecimento operado pelo sujeito): começa-se "pelo real e pelo concreto", que aparecem como dados; pela análise, um e outro elementos são abstraídos e, progressivamente, com o avanço da análise, chega-se a conceitos, a abstrações que remetem a determinações as mais simples. Este foi o caminho ou, se se quiser, o método. (NETTO, 2011, p. 42).

Destaca-se que a pesquisa levou em conta a totalidade – categoria teórico-metodológica considerada por Marx –, conforme Netto (2011), como uma complexidade, constituída por totalidades de menor complexidade; sendo que nenhuma totalidade é simples, mas são distintas em razão do seu grau de complexidade. “Para Marx a sociedade burguesa é uma totalidade, [...] pode ser apreendida como um complexo constituído por complexos” (NETTO, 2011, p. 56). Assim, os dados quantitativos e qualitativos foram interpretados conforme o método dialético, ou seja, os dados obtidos com a pesquisa foram analisados considerando a totalidade mais ampla, o que implica considerar a conjuntura do atual sistema capitalista em sua crise, no contexto social e político que permeará as análises das condições e relações de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais que atuam como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina, visando possibilidades de enfrentamento para melhor qualificação dos futuros profissionais.

Seguindo o método histórico dialético, a pesquisa teve o seu momento de investigação e posteriormente de exposição, em que se enquadra este trabalho. Conforme Netto (2011), a investigação é pautada em questões e a exposição tem por base os resultados obtidos na investigação.

A pesquisa classifica-se como de natureza documental, com análise das Diretrizes Gerais para o Curso de Serviço Social (1996) da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), da Política Nacional de Estágio (2010) da ABEPSS, da Resolução do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) nº 533, de 29 de setembro de

2008 e, ainda, do Projeto da pesquisa mais ampla. Classifica-se, também, como pesquisa exploratória de campo, com análise de questionários e dos grupos focais realizados, tendo como base teórica os elementos da tradição marxiana e marxista para análise do tema, “em um esforço de partir do empírico não para simplesmente referendá-lo, mas para buscar as tendências reais” (SANTOS; MANFROI, 2015, p. 178).

O universo da pesquisa corresponde à totalidade dos profissionais (supervisores de campo) dos cursos de Serviço Social existentes no Estado de Santa Catarina e tem a amostra definida pelos 62 supervisores de campo que responderam ao instrumental de pesquisa, o questionário com perguntas abertas e fechadas, no período de junho a 20 de dezembro de 2019, além dos 24 supervisores de campo que participaram do grupo focal em 19 de novembro de 2019 nas dependências da Universidade Regional de Blumenau (FURB) em Blumenau (SC), os 16 supervisores de campo que participaram de um grupo focal no dia 04 de dezembro de 2019 em Florianópolis (SC) e outros 15 supervisores de campo participantes de outro grupo focal, também no dia 04 de dezembro de 2019 em Florianópolis (SC), ambos nas dependências físicas da UFSC. Cabe destacar que, dos 62 questionários, 42 foram preenchidos manualmente em instrumentais impressos durante a realização dos grupos focais e 20 foram preenchidos on-line, via plataforma Google Forms. A coleta dos e-mails dos supervisores de campo, para envio dos questionários por meio da plataforma, foi realizada pelos membros do grupo da pesquisa junto aos arquivos do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS), 12ª Região, e junto às Instituições de Ensino Superior (IES).

Assim, pretende-se que o objeto desta pesquisa seja importante na medida em que possibilite contribuir para que os assistentes sociais se identifiquem como trabalhadores assalariados, cujo contexto atual é de exploração e precarização das relações e condições de trabalho. Ao mesmo tempo em que, como produção de conhecimento, propicie que os supervisores de campo, como trabalhadores, apropriem-se como forma de enfrentamento, e auxilie na formação de futuros profissionais, refletindo na melhor qualidade de atendimento desses profissionais aos usuários, segundo os princípios ético-profissionais presentes no Código de Ética Profissional.

A importância do objeto desta pesquisa é afirmada por Raichelis (2011), quando levanta a necessidade urgente de pesquisas voltadas à produção de conhecimento sobre as circunstâncias que ocasionam sofrimento à categoria profissional, para fundamentar a “continuidade das lutas e embasamento de novas reivindicações e direitos que particularizem as específicas condições de trabalho do assistente social no conjunto da classe trabalhadora”

(RAICHELIS, 2011, p. 435). Santos e Manfroi (2015) compactuam com a mesma ideia quando afirmam acreditar que a precarização das condições éticas e técnicas do exercício da profissão é um tema pouco discutido na categoria profissional e que o debate é necessário para a continuidade do amadurecimento teórico e prático da profissão.

Se a realidade da população trabalhadora era difícil até 2019, em 2020, com a pandemia da COVID-19<sup>2</sup>, torna-se desesperadora. Os noticiários informam sobre o alcance da doença e as dificuldades do Sistema Único de Saúde (SUS) em ofertar atendimento adequado e suficiente, talvez em razão da Emenda Constitucional nº 95/2016, e noticiam constantemente as sérias consequências à população trabalhadora, como o número de desempregados, pequenas empresas que encerram suas atividades, entre outros índices. No entanto, o que mais assusta é o número de pessoas mortas<sup>3</sup> em razão da COVID-19, muitas delas profissionais da Assistência Social. A precarização e desproteção social quanto ao trabalho no Brasil ficou ainda mais evidente, aumentando o desespero da população quanto à sobrevivência. Aos que escapam da contaminação ou morte por COVID-19 há, ainda, o grande desafio de conseguir atender suas necessidades e de sua família, num momento em que a competitividade e a meritocracia, sob o aspecto de empreendedorismo, continuam sendo fortemente referendadas. Nesse contexto avassalador, Jair Bolsonaro, presidente eleito em 2018 e autoridade máxima da nação, tripudia constantemente o sofrimento da população em meios de comunicação e redes sociais, diminuindo a COVID-19 a uma “gripezinha” ou utilizando-se de frases de efeito esdrúxulas, que demonstram a sua indiferença e total falta de compostura, para responder questionamentos feitos pela imprensa quanto ao número de mortes ou ações para conter a doença.

Dessa forma, considerando que a classe trabalhadora vem sendo submetida a violações de direitos e a retrocessos na conquista de seus direitos, em razão do atendimento dos interesses do mercado trabalho, é de fundamental importância desvendar quais são as atuais condições e relações de trabalho a que são submetidos os assistentes sociais, visando construir estratégias que possibilitem à categoria profissional combater os interesses do capital, efetivar os seus direitos como classe trabalhadora e exercer as atribuições da supervisão de campo de estágio, garantindo a qualidade de formação de futuros profissionais.

---

<sup>2</sup> Consideramos que a realidade das condições e relações de trabalho no Brasil com a COVID-19, em específico dos assistentes sociais, merece um estudo aprofundado. No entanto, não há como deixar de mencionar a situação alarmante em que se encontra o país.

<sup>3</sup> O governo federal, por meio do site: <https://covid.saude.gov.br/>, divulgou a morte de 191.570 pessoas no Brasil, até às 18h do dia 28 de dezembro de 2020, em decorrência da COVID-19.

A primeira seção é constituída por esta introdução, que apresenta o objeto de estudo, o tema, os objetivos, um breve debate teórico quanto ao problema, a metodologia e a importância da presente pesquisa para a categoria profissional.

A segunda seção, denominada “A centralidade do trabalho em Lukács e Marx”, apresenta a fundamentação teórica de cada um dos pensadores para as devidas mediações. A subseção “A questão do trabalho em Lukács” aborda o trabalho como a categoria que caracteriza o processo de transição do ser biológico ao ser social; e a categoria ontológica central do trabalho é o surgimento de uma nova objetividade e que qualquer trabalho só pode ser entendido se precedido de pôr teleológico. Lukács (2013) considera a preparação dos meios como essencial para os resultados do processo de trabalho. Muitas vezes, o conhecimento adequado dos meios é mais importante do que a satisfação da necessidade que o objetivou, mesmo que os meios sejam regulados e dominados, no processo de trabalho, pelo fim. O trabalho, para Lukács (2013), é um processo constante de novas alternativas, pois nunca se trata de mera execução mecânica, por mais simples que pareça. Já a outra subseção, “A questão do trabalho em Marx”, aborda a discussão entre mercadoria e valor de uso. De acordo com o pensador, para que o produto do trabalho humano tenha valor de uso e seja considerado uma mercadoria, é preciso que tenha valor de uso para outro homem além daquele que o criou. Assim, aponta a mercadoria como a grande riqueza para a sociedade capitalista, já que, além de possuir valor de uso, possui também valor de troca. Marx (2017) apresenta o processo de trabalho em três momentos distintos: a atividade orientada a um fim, seu objeto e seus meios de produção; o uso e a criação dos meios de trabalho são características específicas do processo de trabalho humano. Também discute o processo de trabalho como processo de consumo da força de trabalho, em que o valor de uso da força de trabalho pertencente ao trabalhador passa a ser mercadoria para o capitalista, cujo interesse é que o processo de trabalho resulte sempre em mais-valor.

Na terceira seção, nomeada “A crise estrutural do sistema capitalista e as transformações do mundo do trabalho”, a crise do sistema capitalista e as transformações do mundo do trabalho foram categorizadas em separado visando abordar os diferentes aspectos que as permeiam. A crise estrutural do sistema capitalista, desencadeada na década de 1970, é categorizada, sob o prisma de Mészáros (2011), que sob o domínio do capital reduz o sujeito à mera condição material de produção. Ao mesmo tempo, as exigências brutais do modo de reprodução capitalista submetem os sujeitos trabalhadores à degradação do trabalho. A produção passa a ser a finalidade da humanidade, e o objetivo da produção é a multiplicação

sem fim da riqueza. Esta crise não se resume às condições socioeconômicas ou instituições políticas, mas afeta toda a sociedade, revelando-se como uma crise de dominação geral. É nesse contexto de crise do capitalismo que o mundo do trabalho sofre constantes transformações. Tais transformações são categorizadas por Harvey (2011), que destaca que a disponibilidade do trabalho não é um problema para o capital; o que se torna problema para o capital, de acordo com o autor, é a falta de mercado para a expansão da sua produção. O autor aborda, ainda, as estratégias adotadas por capitalistas para produção de excedente na forma de lucro. As transformações sofridas pelo mundo do trabalho o tornam cada vez mais flexibilizado e precarizado. A flexibilização do trabalho é abordada com base em Rosso (2017), que apresenta uma série de classificações de flexibilidade, mas, segundo o próprio, é impossível chegar a um conceito unificado de flexibilidade em razão das suas diferentes formas. No Brasil, conforme Antunes (2013), os diversos modos de trabalho assumem um importante elemento de ampliação, potencialização e de realização do mais-valor. As mudanças que afligem os trabalhadores são abordadas a partir de um breve histórico de acontecimentos políticos desde 2016, além de dados estatísticos publicados pela Fundação Perseu Abramo, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), pela OXFAM e pelas alterações provenientes da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Emenda Constitucional da Reforma Trabalhista, que fortaleceu a flexibilização e precarização das condições de trabalho a nível nacional.

Na quarta seção, nominada “A Formação profissional do contexto da contrarreforma da educação e do projeto ético-político profissional”, faz-se a análise do processo de formação profissional do assistente social, como categoria profissional constituinte do grupo de trabalhadores afetados pela precarização das condições de trabalho, no contexto da contrarreforma da educação superior e sua crescente mercantilização, em oposição à proposta de formação que vai ao encontro do Projeto Político Profissional e opõe-se à lógica do sistema capitalista. No processo de formação profissional, discutido em subseção nomeada “Estágio supervisionado na relação teoria-prática profissional”, destaque para a indissociabilidade entre as dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, que deve ser garantida no estágio em Serviço Social, analisado por meio das Diretrizes Curriculares para o Curso de Serviço Social, aprovadas em 1996, pela ABEPSS, da Resolução CFESS nº 533, de 29 de setembro de 2008 e da Política Nacional de Estágio (PNE) de 2010.

Na quinta seção, intitulada “As condições e relações de trabalho do assistente social supervisor de campo”, são apresentados e analisados, com base em referenciais bibliográficos,

os dados obtidos com a pesquisa. A princípio, tem-se a análise do perfil do público participante da pesquisa, para, em seguida, explicar as análises dos dados referentes às condições e relações de trabalho, que evidenciam a precarização, assim como demais categorias integrantes da classe trabalhadora, a que estão sendo submetidos os assistentes sociais. Na análise, busca-se, também, relacionar a precarização ao exercício da supervisão de estágio em Serviço Social, atribuição privativa do assistente social, e aos impactos na formação de futuros profissionais.

Na última seção, as “Considerações finais”, expõe-se uma síntese do que foi alcançado com o estudo do objeto de pesquisa, bem como reflexões que visam contribuir com o propósito de entendimento da totalidade que permeia a precarização das condições e relações de trabalho dos assistentes sociais e as possibilidades de resistência e enfrentamento.

## 2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO EM LUKÁCS E MARX

A pesquisa propõe-se a analisar as condições e relações de trabalho. Dessa forma, seu eixo estruturante está centrado no trabalho, que será aqui abordado a partir e de acordo com György Lukács (2013) e Karl Marx (2017).

### 2.1 A QUESTÃO DO TRABALHO EM LUKÁCS

Lukács (2013) parte da análise do trabalho enquanto pôr teleológico, o trabalho como modelo da práxis social e a relação “sujeito-objeto” no trabalho e suas consequências. Destaca que é preciso iniciar a análise do trabalho para expor as categorias específicas do ser social, seu desenvolvimento a partir das formas de ser precedentes, sua articulação e fundamentação com essas, uma vez que as suas categorias decisivas, como o trabalho, a linguagem, a cooperação e a divisão do trabalho, só podem ser compreendidas com base na constituição global do nível de ser de que se trata. Para realizar a análise do trabalho, Lukács (2013) recorre ao método marxiano das duas vias, em que primeiro se decompõe, pela via analítico-abstrativa, o novo complexo do ser, para depois, a partir desse fundamento, avançar rumo ao complexo do ser social, compreendido na sua totalidade real. O ser social refere-se à vida orgânica e, por seu intermédio, ao mundo inorgânico, já desenvolvido pelo estágio de transição de sua barreira natural à sociabilidade.

Para Lukács (2013), o trabalho tem lugar privilegiado, atribuído como forma de ser pelo complexo concreto da sociabilidade, em que todas as categorias dessa forma de ser têm caráter puramente social. O trabalho caracteriza-se por ser uma inter-relação entre o homem e a natureza orgânica e inorgânica. Além disso, caracteriza o processo de transição do ser biológico ao ser social. Todas as determinações que constituem a essência do novo ser estão contidas no trabalho. O autor refere-se ao trabalho enquanto valor de uso e não envolve os problemas de valor de troca do trabalho.

Lukács (2013) acrescenta que por intermédio do trabalho realiza-se um pôr teleológico enquanto surgimento de uma nova objetividade. Essa é a categoria ontológica central do trabalho e uma experiência elementar da vida cotidiana de todos os homens. No entanto, consiste em um problema submeter o caráter teleológico do trabalho a um exame crítico, à generalização ilimitada – da cotidianidade, até o mito, a religião e a filosofia. Todavia, Marx nega a existência de qualquer teleologia fora do trabalho (da práxis humana) e

considera o trabalho como “o único ponto onde se pode desmontar ontologicamente um pôr teleológico como momento real da realidade material” (LUKÁCS, 2013, p. 51). A característica real decisiva da teleologia é o fato de que ela só pode adquirir realidade enquanto pôr, pois é impossível entender qualquer trabalho se ele não for precedido de tal pôr, que determina o processo em todas as suas etapas.

Lukács (2013) esclarece que o fato de Marx limitar a teleologia ao trabalho (à práxis humana), eliminando-a de todos os outros modos do ser, não restringe o seu significado; ao contrário, engrandece-o, já que o mais alto grau do ser social se constitui como grau específico, eleva-se a partir do grau da vida orgânica e se torna um novo tipo de ser em razão de operar o ato teleológico. “Só podemos falar racionalmente do ser social quando concebemos que a sua gênese, o seu distinguir-se da sua própria base, seu tornar-se autônomo baseiam-se no trabalho, isto é, na contínua realização de pores teleológicos” (LUKÁCS, 2013, p. 52). Há uma coexistência concreta, real e necessária entre causalidade e teleologia quando Marx reconhece a teleologia como categoria realmente operante apenas no trabalho. A ligação entre as duas categorias se revela inseparável, apesar de em si mesmas opostas, ao separar os atos de pôr dos fins e a investigação dos meios. Essa separação é importante para a compreensão do processo de trabalho e do seu significado na ontologia do ser social.

O autor relata que Hegel descreveu um aspecto importante da causalidade no processo de trabalho, ao afirmar que algo novo surge dos objetos, das forças da natureza, sem que haja uma transformação interna (LUKÁCS, 2013). O homem pode inserir no seu trabalho as propriedades da natureza e as leis do seu movimento em novas combinações, atribuindo novas funções e novos modos de operar o seu trabalho. “Natureza e trabalho, meio e fim chegam, desse modo, a algo que é em si homogêneo: o processo de trabalho e, ao final, o produto do trabalho” (LUKÁCS, 2013, p. 55).

Lukács (2013) afirma que a homogeneização entre fim e meio deve ser dialeticamente delimitada. O pôr do fim nasce, de um lado, de uma necessidade social e, por outro lado, precisa satisfazer tal necessidade, enquanto o caráter natural dos fundamentos dos meios impulsiona a práxis para um ambiente e atividades constituídos de outra maneira, cria-se uma heterogeneidade entre fim e meio. A possibilidade de realização ou fracasso do pôr do fim depende de quanto tenha se conseguido, na investigação dos meios, transformar a causalidade natural em uma causalidade posta, ou seja, a investigação dos meios liga o trabalho ao surgimento do pensamento científico e ao seu desenvolvimento. O fim regula e domina os meios em cada processo de trabalho. Entretanto, considerando os processos de

trabalho na sua continuidade e desenvolvimento histórico no interior dos complexos reais do ser social, poderá haver uma inversão que, mesmo não sendo absoluta e total, é importante para o desenvolvimento da sociedade e da humanidade. A investigação da natureza, indispensável ao trabalho, e a preparação dos meios são as principais garantias de resultados dos processos de trabalho, da continuidade na experiência de trabalho e do desenvolvimento posterior. “É por isso que o conhecimento mais adequado que fundamenta os meios (ferramentas etc.) é, muitas vezes, para o ser social, mais importante do que a satisfação daquela necessidade (pôr do fim)” (LUKÁCS, 2013, p. 57). Com o trabalho, surge, na ontologia do ser social, uma categoria nova em relação às formas do ser, tanto orgânico como inorgânico; trata-se da realização do pôr teleológico como resultado adequado, ideado e desejado.

Segundo Lukács (2013), a atividade do homem sobre o ser orgânico e inorgânico faz surgir um estágio mais complicado e mais complexo do ser: o ser social. A realização dessa nova forma de ser como categoria original, de acordo com o materialismo dialético, uma constatação: a realização transforma e reforma a natureza; a consciência humana, que impulsionou este processo, com o trabalho, não pode ser mais um epifenômeno, no sentido ontológico. Assim, o trabalho constitui a forma originária da práxis. Dois atos heterogêneos entre si constituem o complexo autenticamente existente do trabalho e perfazem o fundamento ontológico da práxis social e do ser social: de um lado, o espelhamento mais exato possível da realidade considerada e, de outro, o pôr das cadeias causais que são indispensáveis para a realização do pôr teleológico. A análise do espelhamento mostra uma separação entre objetos que existem independentes do sujeito e sujeitos que representam esses objetos.

Essa separação tornada consciente entre sujeito e objeto é um produto necessário do processo de trabalho e ao mesmo tempo a base para o modo de existência especificamente humano. Se o sujeito, enquanto separado na consciência do mundo objetivo, não fosse capaz de observar e de reproduzir no seu ser-em-si este último, jamais aquele pôr do fim, que é o fundamento do trabalho, mesmo do mais primitivo, poderia realizar-se. (LUKÁCS, 2013, p. 65).

Dessa forma, há uma separação entre o homem e o seu ambiente, claramente perceptível na confrontação entre sujeito e objeto, no espelhamento da realidade como condição para o fim e o meio do trabalho. A relação ontológica entre espelhamento e realidade dá-se pelo fato de que o espelhamento, por um lado, é o exato oposto do ser e, por

outro, é o caminho pelo qual surgem novas objetividades no ser social, para a sua reprodução em mesmo nível ou superior. Assim, a consciência que realiza o espelhamento da realidade adquire caráter de possibilidade.

Lukács (2013) afirma que o trabalho pode ser considerado como um processo ininterrupto de novas alternativas e, por mais simples que pareça, nunca se trata apenas de execução mecânica. O fim do trabalho é teleologicamente posto e a cadeia causal que o realiza deve transformar-se em causalidade posta. Tanto o meio de trabalho como o objeto de trabalho são coisas naturais, sujeitas à causalidade natural e, por meio do pôr teleológico, podem receber o pôr socialmente existente no processo de trabalho. Por isso, a alternativa é continuamente repetida no processo de trabalho: cada movimento individual é baseado em um espelhamento correto da realidade, orientado pelo pôr do fim. Caso isso não ocorra, a causalidade posta deixará de operar e os objetos e instrumentos de trabalho estarão sujeitos a causalidades naturais.

[...] as causalidades naturais são submetidas às causalidades postas de acordo com o trabalho, mas, uma vez que cada objeto natural tem em si uma infinidade intensiva de propriedades como possibilidades, estas jamais deixam inteiramente de operar. E, dado que o seu modo de operar é completamente heterogêneo em relação ao pôr teleológico, em muitos casos há consequências que se contrapõem a este e que às vezes o destroem (corrosão do ferro etc.). (LUKÁCS, 2013, p. 73).

As alternativas orientadas para o trabalho, segundo Lukács (2013), pautam-se para decisão em circunstâncias concretas, ou seja, a racionalidade depende da necessidade que o produto deve satisfazer. A satisfação da necessidade e as representações acerca dela são componentes que determinam a estrutura do projeto, a seleção e o agrupamento dos pontos de vista e a tentativa de espelhar corretamente as relações causais da realização. A singularidade da realização projetada é o que fundamenta a determinação. Nenhuma alternativa no trabalho pode se referir à realidade em geral, mas é uma escolha entre caminhos, cuja satisfação da necessidade foi produzida pelo ser social em que vive e opera o sujeito que decide. O sujeito tem como alternativa as possibilidades determinadas por esse complexo de ser que existe independente dele.

De acordo com Lukács (2013), o trabalho é o modelo de toda práxis social de qualquer conduta social ativa. Mas, o que o distingue das formas mais desenvolvidas da práxis social é que esta tem em primeiro plano a ação sobre outros homens, com o objetivo de, em última instância, realizar uma mediação para a produção de valores. O fundamento ontológico-estrutural são os pores teleológicos e as cadeias causais postas em movimento por

eles. No entanto, o essencial do pôr teleológico, nesse momento, é a tentativa de induzir outra pessoa ou grupo de pessoas a realizar pores teleológicos concretos. O problema de o trabalho depender da cooperação de mais pessoas aparece logo que o trabalho se torna social, independente do objetivo de o trabalho ser o valor de uso ou já envolver valor de troca.

Quanto ao trabalho como produção de valores de uso (bens), Lukács (2013) afirma que a sua utilidade ou não para satisfazer às necessidades está posta como elemento ativo do ser social. Por isso, em relação à objetividade do valor, a correção do pôr teleológico significa a realização concreta do respectivo valor. O valor que aparece no trabalho como processo que reproduz valor de uso é objetivo, pois, o pôr teleológico pode ser medido e porque a sua satisfação da necessidade pode ser comprovada como objetivamente existente. O contrário de que as valorações constituam o valor enquanto pores singulares é verídico. “O valor que aparece no processo e que confere a este uma objetividade social é que decide sobre se a alternativa no pôr teleológico na sua realização foi adequada a ele, isto é, se era correta, valiosa” (LUKÁCS, 2013, p. 112).

Lukács (2013) afirma que uma divisão do trabalho na sociedade é necessária para que seja possível o intercâmbio de mercadorias sobre a base do valor de troca e do dinheiro. O princípio do governo do tempo, através de seu melhor aproveitamento interno, é produzido pela divisão do trabalho impulsionada pelo valor de troca. Marx dá ênfase ao nexo entre desenvolvimento econômico objetivo e o desenvolvimento do homem; a práxis econômica é consumada pelo homem, mas a sua totalidade constitui um complexo dinâmico objetivo que se opõe a sua realidade social objetiva e, mesmo assim, produz as relações que possibilitam o desenvolvimento superior do homem.

Ao se estudar as relações e condições do trabalho profissional do supervisor de campo, entendemos que é fundamental a discussão de Lukács, que será complementada por Marx, uma vez que se trata de compreender os nexos causais que impõem o pôr teleológico compreendido por Lukács na realização de um novo pôr teleológico, que surgirá das relações entre o supervisor e o supervisionado, cujas condições são tensionadas por vários fatores conjunturais e estruturais, como discorreremos no relato desta dissertação. Assim, não se trata de transpor mecanicamente a fundamentação teórica Lukács para a situação concreta investigada, mas sim estabelecer as devidas mediações na compreensão do objeto em pauta.

Conforme mencionamos no relato supracitado, é fundamental para entendermos a categoria do trabalho como estrutural à sociabilidade humana, e, no caso, a singularidade do

objeto de investigação, acrescentarmos a análise que se segue de Marx (2017) sobre o trabalho como complemento do eixo estruturante desta pesquisa.

## 2.2 A QUESTÃO DO TRABALHO EM MARX

De acordo com Marx (2017), a riqueza das sociedades capitalistas está na mercadoria e “a mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer” (MARX, 2017, p. 113), não havendo diferença se satisfaz a necessidade de maneira direta, por meio da subsistência, ou indireta, como meio de produção, devendo ser considerada sob o ponto de vista da qualidade e da quantidade.

A sua utilidade lhe atribui valor de uso; os valores de uso formam o conteúdo material da riqueza e, na sociedade capitalista, constituem os suportes materiais do valor de troca. “O valor de troca aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo” (MARX, 2017, p. 114). Os valores de troca das mercadorias devem ser determinados por algo com representação em comum. As mercadorias, como valores de troca, podem ser de quantidades diferentes, mas, como valores de uso são, antes de tudo, de qualidade diferente.

Abstraindo do valor de uso dos corpos-mercadorias, resta nelas uma única propriedade: a de serem produtos do trabalho. Mas mesmo o produto do trabalho já se transformou em nossas mãos. Se abstrairmos de seu valor de uso, abstraímos também dos componentes [*Bestandteilen*] e formas corpóreas que fazem dele um valor de uso. O produto não é mais uma mesa, uma casa, um fio ou qualquer outra coisa útil. Todas as suas qualidades sensíveis foram apagadas. E também já não é mais o produto do carpinteiro, do pedreiro, do fiandeiro ou de qualquer outro trabalho produtivo determinado. Com o caráter útil dos produtos do trabalho desaparece o caráter útil dos trabalhos neles representados e, portanto, também as diferentes formas concretas desses trabalhos, que não mais se distinguem uns dos outros, sendo todos reduzidos a trabalho humano igual, a trabalho humano abstrato. (MARX, 2017, p. 116).

Um bem só possui valor de uso ou valor porque nele está materializado trabalho humano abstrato. Assim, a grandeza do seu valor pode ser medida pela quantidade de trabalho nele contida, que é medida pelo tempo de trabalho que possui, que é medido por padrão de medidas, como hora, dia etc. A produção de uma mercadoria precisa do tempo de trabalho em média necessário ou do tempo de trabalho socialmente necessário, que “[...] é aquele requerido para produzir um valor de uso qualquer sob as condições normais para uma dada sociedade e com o grau social médio de destreza e intensidade do trabalho” (MARX, 2017, p.

117). Dessa forma, é o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção do valor de uso de uma mercadoria que determina a sua grandeza, sendo que mercadorias com o mesmo tempo de trabalho socialmente necessário têm a mesma grandeza de valor. Se o tempo de trabalho requerido para a sua produção permanece constante, a sua grandeza de valor também se manterá constante. No entanto, o tempo de trabalho requerido sofre alterações de acordo com as mudanças na força produtiva do trabalho, que é determinada por múltiplas circunstâncias, entre elas, “[...] grau médio de destreza dos trabalhadores, grau de desenvolvimento da ciência e de sua aplicabilidade tecnológica, organização social do processo de produção, o volume e a eficácia dos meios de produção e as condições naturais” (MARX, 2017, p. 118).

Quanto maior a força produtiva do trabalho, menor é o tempo de trabalho requerido para a produção, menor a massa de trabalho contido e menor o valor de um artigo. O inverso também ocorre. Quanto menor a força produtiva do trabalho, maior é o tempo de trabalho requerido para a produção e maior é o seu valor. Assim, a grandeza de valor de uma mercadoria varia diretamente de acordo com a quantidade de trabalho nela empregada e inversamente de acordo com a força de trabalho empregada.

Algo pode ter valor de uso sem ser valor. Marx (2017) exemplifica com o ar esta afirmação, pois o ar tem valor de uso para o homem, mas tal valor de uso não se dá por meio do trabalho. Enfatiza que algo pode ser útil e ser produto do trabalho humano, mas isso não será suficiente para que seja uma mercadoria. O produto que satisfaz a necessidade somente de quem o criou é valor de uso, mas não é uma mercadoria. Para ser mercadoria é preciso que tenha valor de uso para outro, ou seja, que tenha valor social e que seja transferido a esse outro por meio da troca. Também, se não tiver utilidade, o trabalho investido na sua produção não é considerado trabalho, já que não criou qualquer valor. Marx (2017) interpreta como trabalho útil aquele cujo produto é um valor de uso.

Numa sociedade cujos produtos assumem genericamente a forma da mercadoria, isto é, numa sociedade de produtores de mercadorias, essa diferença qualitativa dos trabalhos úteis, executados separadamente uns dos outros como negócios privados de produtores independentes, desenvolve-se como um sistema complexo, uma divisão social do trabalho. (MARX, 2017, p. 120).

A relação de uma mercadoria com outra mercadoria, distinta dela, expressa a forma mais simples de valor para uma mercadoria. Nesse caso, a primeira mercadoria desempenha um papel ativo e a segunda mercadoria um papel passivo. O valor da primeira mercadoria

apresenta-se como forma de valor relativo, ao passo que o valor da segunda mercadoria se apresenta como forma de valor equivalente. Se a mercadoria se encontra na forma de valor relativo ou equivalente depende apenas da sua posição na expressão do valor.

O valor relativo de uma mercadoria pode variar, embora seu valor se mantenha constante. Seu valor relativo pode permanecer constante, embora seu valor varie, e, finalmente, variações simultâneas em sua grandeza de valor e na expressão relativa dessa grandeza não precisam de modo algum coincidir entre si. (MARX, 2017, p. 131).

Marx (2017) destaca que a mercadoria que serve de equivalente incorpora o trabalho humano abstrato e é o produto de trabalho útil, concreto. Assim, esse trabalho concreto torna-se expressão do trabalho humano abstrato. A mercadoria também apresenta uma oposição interna entre valor de uso e valor, que pode ser explicada por meio de uma oposição externa causada pela relação entre duas mercadorias: a primeira deve ser considerada como valor de uso e a segunda como valor de troca. “A forma de valor simples de uma mercadoria é, portanto, a forma simples de manifestação da oposição nela contida entre valor de uso e valor” (MARX, 2017, p. 137).

As mercadorias expressam seus valores de modo simples, porque se trata de mercadoria singular, e de modo unitário, por tratar-se da mesma mercadoria. “Sua forma de valor é simples e comum a todas, e, por conseguinte, universal” (MARX, 2017, p. 141). No entanto, quando uma mercadoria é excluída por todas as demais como mercadoria equivalente, ela se encontra na forma de equivalente universal, tornando-se mercadoria-dinheiro ou funcionando como dinheiro.

Quanto ao caráter social do trabalho, Marx (2017) esclarece que as relações sociais das pessoas em seus trabalhos aparecem como suas próprias relações pessoais, e não como relações sociais que estão entrelaçadas por produtos de trabalhos. O trabalho representa-se no valor e a medida do trabalho, por meio de sua duração, na grandeza de valor do produto do trabalho. Assim, valor e grandeza de valor pertencem a uma formação social em que o processo de produção domina os homens, e não os homens dominam o processo de produção, e são consideradas como necessidades naturais pela consciência burguesa.

No que diz respeito ao processo de trabalho, Marx esclarece:

A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho. O comprador da força de trabalho a consome fazendo com que seu vendedor trabalhe. Desse modo, este último se torna *actu* [em ato] aquilo que antes ele era apenas *potentia* [em potencial], a saber, força de trabalho em ação, trabalhador. Para incorporar seu trabalho em mercadorias, ele tem de incorporá-lo, antes de mais nada, em valores de uso, isto é, em coisas que sirvam à satisfação de necessidades de algum tipo. Assim, o que o

capitalista faz o trabalhador produzir é um valor de uso particular, um artigo determinado. A produção de valores de uso ou de bens não sofre nenhuma alteração em sua natureza pelo fato de ocorrer para o capitalista e sob seu controle, razão pelo qual devemos, de início, considerar o processo de trabalho independentemente de qualquer forma social determinada. (MARX, 2017, p. 255).

Marx (2017) apresenta o processo de trabalho em três momentos simples: primeiro, a atividade orientada a um fim ou trabalho propriamente dito; segundo, seu objeto; e terceiro, seus meios. No que diz respeito ao objeto, toda matéria-prima é objeto de trabalho, mas nem todo objeto de trabalho é matéria-prima. O objeto de trabalho passa a ser matéria-prima quando sofreu alguma modificação realizada pelo trabalho. Os meios de trabalho podem ser conceituados como um “[...] complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto” (MARX, 2017, p. 256). Para isso, de acordo com seu propósito, o trabalhador utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas para atuar sobre outras coisas. O uso e a criação dos meios de trabalho são características específicas do processo de trabalho humano. Cabe destacar que, segundo Marx:

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

No processo de trabalho, a atividade do homem, com auxílio dos meios de trabalho, realiza uma transformação do objeto de trabalho, conforme a finalidade pretendida desde o início. O processo de trabalho tem seu fim com o produto, que “[...] é um valor de uso, um material natural adaptado às necessidades humanas por meio da modificação de sua forma. O trabalho se incorporou ao objeto” (MARX, 2017, p. 258). Tanto o meio como o objeto de trabalho aparecem como meios de produção, e o trabalho aparece como trabalho produtivo. O mesmo valor de uso, que é produto desse trabalho, constitui-se como meio de produção de um trabalho seguinte. Assim, os produtos não são apenas resultados, mas condição para o processo de trabalho. O mesmo produto também pode servir de meio de trabalho e de matéria-prima no mesmo processo de trabalho. A função de um valor de uso no processo de trabalho é que vai determinar se ele é matéria-prima, meio de trabalho ou produto final daquele mesmo processo de trabalho. Com a mudança de posição, haverá também mudança nas determinações do valor de uso.

Marx (2017) acrescenta que o trabalho consome seus elementos materiais, seu objeto e seu meio, em um processo de consumo. Esse processo de consumo produtivo difere do consumo individual, porque ocorre o consumo como meio de subsistência para o trabalho, da força ativa de trabalho do indivíduo. No consumo individual, o produto é o próprio consumidor. Dois fenômenos são revelados no processo de trabalho como processo de consumo da força de trabalho:

1. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence o seu trabalho. O capitalista se mantém atento quanto à realização correta do trabalho, ao uso adequado dos meios de produção, ao não desperdício da matéria-prima e à conservação dos meios de trabalho.
2. O produto é propriedade do capitalista, não do trabalhador. O trabalhador é o possuidor da força de trabalho. O capitalista é o comprador da força de trabalho, que passa a ser uma mercadoria. Assim, o valor de uso da força de trabalho do trabalhador passa a ser do capitalista, que a acrescenta aos meios de produção, que o pertencem, para constituição do produto, que também irá pertencê-lo.

Para Marx (2017), os valores de uso são produzidos para servirem como substrato material do valor de troca. Para o capitalista, há dois pontos a destacar: primeiro, ele quer produzir um valor de uso que tenha valor de troca; segundo, ele quer produzir uma mercadoria cujo valor seja maior que a soma, cuja compra ele adiantou com seu dinheiro no mercado, do valor das mercadorias necessárias à sua produção, os meios de produção e a força de trabalho. “Ele quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria; não só valor de uso, mas valor, e não só valor, mas também mais-valor” (MARX, 2017, p. 263). Assim, o processo de produção pode ser entendido também como o processo de formação de valor.

Marx (2017) acrescenta que o valor da força de trabalho e sua valorização no processo de trabalho são duas grandezas distintas. Quando compra a força de trabalho, o capitalista tem conhecimento desta diferença. O trabalhador, vendedor da força de trabalho, assim como qualquer outro vendedor, realiza o valor de troca da sua força de trabalho e aliena o seu valor de uso. Não consegue obter um sem abrir mão do outro.

O possuidor de dinheiro pagou o valor de um dia de força de trabalho; a ele pertence, portanto, o valor de uso dessa força de trabalho durante um dia, isto é, o trabalho de uma jornada. A circunstância na qual a manutenção diária da força de trabalho custa apenas meia jornada de trabalho, embora a força de trabalho possa atuar por uma jornada inteira, e, conseqüentemente, o valor que ela cria durante uma

jornada seja o dobro de seu próprio valor diário – tal circunstância é, certamente, uma grande vantagem para o comprador, mas de modo algum uma injustiça para com o vendedor. (MARX, 2017, p. 270).

Segundo Marx (2017), a conversão do dinheiro do capitalista em capital acontece no interior da esfera da circulação e, ao mesmo tempo, fora dela. É mediado pela circulação porque a compra da força de trabalho ocorre no mercado, e fora dela porque apenas dá início ao processo de valorização, que tem lugar na esfera da produção. O processo de valorização pode ser compreendido como um processo de formação que ultrapassa o ponto em que o valor da força de trabalho pago pelo capital é substituído por um novo equivalente.

Marx (2017) acrescenta que “[...] o trabalho só importa na medida em que o tempo gasto na produção do valor de uso é socialmente necessário, o que implica diversos fatores” (MARX, 2017, p. 272). Os fatores mencionados por Marx são: a força de trabalho tem que funcionar sob condições normais, que dependem do capitalista; a força de trabalho empregada tem que ter caráter normal, ou seja, possuir padrão médio de habilidade, eficiência e celeridade; não haver consumo desnecessário de matéria-prima e meios de trabalho, pois isso significa dispêndio desnecessário, não tomando parte no produto do processo de formação de valor. Dessa forma, o processo de produção pode ser entendido como processo de produção de mercadorias, no caso de unidade dos processos de trabalho e de formação de valor; e, também, como processo de produção capitalista ou forma capitalista de produção de mercadorias, no caso de unidade dos processos de trabalho e de valorização. O excedente quantitativo de trabalho e a duração prolongada do mesmo processo de trabalho resultarão sempre no mais-valor.

[...] Mas como a adição de novo valor ao objeto de trabalho e a conservação dos valores anteriores incorporados no produto são dois resultados completamente distintos que o trabalhador atinge ao mesmo tempo, durante o qual ele trabalha, no entanto, uma única vez, conclui-se que essa duplicidade do resultado só pode ser explicada pela duplicidade de seu próprio trabalho. Um lado do trabalho tem de criar valor ao mesmo tempo que seu outro lado tem de conservar ou transferir valor. (MARX, 2017, p. 277).

Conforme Marx (2017), cada trabalhador adiciona tempo de trabalho e valor a partir de seu modo peculiar de trabalho produtivo, ou seja, por meio de uma forma determinada da adição de trabalho e de valor novo. Não se trata da adição de trabalho em geral, mas de trabalho especificamente útil em razão de sua forma produtiva específica. O trabalhador adiciona valor ao material por meio de seu trabalho abstrato, trabalho social em geral, não

somente porque o seu trabalho é útil, mas por determinado tempo de duração de seu trabalho. Durante o seu processo de trabalho, o trabalhador produz o valor dos meios necessários à sua subsistência, por meio da produção de uma mercadoria equivalente ao valor dos seus meios de subsistência ou dinheiro com a qual adquire esses meios. O período que excede o que o trabalhador trabalha além do tempo necessário, Marx (2017) denomina como tempo de trabalho excedente. Esse período não agrega valor ao trabalhador, mas gera mais-valor para o capitalista.

O mais-valor pode ser entendido como “[...] mero coágulo de tempo de trabalho excedente, como simples mais-trabalho objetivado” (MARX, 2017, p. 293). O que diferencia as várias formações econômicas da sociedade é a forma como esse mais-trabalho é extraído do trabalhador. “A taxa de mais-valor é, assim, a expressão exata do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista” (MARX, 2017, p. 294). Podemos destacar que, determinado pelo excedente da jornada de trabalho, o mais-valor está para o capital variável assim como o mais-trabalho está para o trabalho necessário, ou seja, a taxa de mais-valor é obtida por meio da divisão do mais-trabalho ( $m$ ) pelo trabalho necessário ( $v$ ) e, segundo Marx (2017), possibilita perceber com exatidão a relação entre as duas partes da jornada de trabalho; trabalhador trabalha metade da jornada para si e a outra metade para o capitalista.

Marx (2017) acrescenta que o capital variável produz, diariamente, uma massa de mais-valor, e que a massa de mais-valor produzida é igual ao mais-valor produzido pela jornada de trabalho do trabalhador individual multiplicado pelo número de trabalhadores empregados. Dessa forma, o aumento da massa de mais-valor pode ser obtido com o aumento do número de trabalhadores. No entanto, na produção de uma dada massa de mais-valor, o capitalista pode tentar diminuir o capital variável e aumentar, de maneira proporcional, a jornada de trabalho, ou seja, vai tentar compensar a diminuição do capital variável mediante o aumento no grau de exploração da força de trabalho. Assim, desenvolve-se uma relação coercitiva, em que o capital obriga a classe trabalhadora a executar mais trabalho do que é exigido para subsistência das suas necessidades vitais. “Com o valor de seus meios de subsistência está dado o valor de sua força de trabalho, e com o valor de sua força de trabalho está dada a grandeza de seu tempo de trabalho necessário” (MARX, 2017, p. 388), uma vez que o valor do salário médio é determinado pelo o que o trabalhador necessita para viver.

De acordo com Marx (2017), o prolongamento do mais-trabalho tem que resultar da redução do tempo de trabalho necessário, mas, para que isso ocorra, é necessário que se

alterem os meios de trabalho e/ou o método de trabalho. Dessa forma, é preciso que ocorra uma revolução no processo de trabalho que eleve a força produtiva, ou seja, que reduza o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de uma mercadoria, de maneira que menos trabalho seja suficiente para produzir uma quantidade maior de valor de uso. Para tanto, é preciso que o capital revolucione o seu próprio modo de produção para reduzir o valor da força de trabalho e encurtar parte da jornada necessária para a reprodução desse valor. Marx (2017) denominou o mais-valor obtido com o prolongamento da jornada de trabalho de mais-valor absoluto; o mais-valor obtido com a redução de tempo de trabalho necessário e a alteração nas duas partes da jornada de trabalho, Marx (2017) denominou de mais-valor relativo. O mais-valor relativo é diretamente proporcional à força produtiva do trabalho e o valor das mercadorias é inversamente proporcional ao desenvolvimento da força produtiva do trabalho. Por isso, o desenvolvimento da força produtiva na produção capitalista não tem por objetivo a redução da jornada de trabalho, mas a redução do tempo de trabalho necessário para a produção de determinada quantidade de mercadorias. Ou seja, para que o trabalhador produza no tempo de uma hora 10 vezes mais mercadorias que antes e necessite 10 vezes menos tempo de trabalho para cada artigo, não o impedindo de trabalhar a mesma quantidade de horas de antes.

O desenvolvimento da força produtiva do trabalho no interior da produção capitalista visa encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador tem de trabalhar para si mesmo precisamente para prolongar a parte da jornada de trabalho durante a qual ele pode trabalhar gratuitamente para o capitalista. (MARX, 2017, p. 395).

Marx (2017) afirma que o trabalho produtivo, resultado do processo simples de trabalho, não é suficiente para ser aplicado ao processo capitalista de produção, pois o processo de trabalho é algo individual, em que o trabalhador reúne todas as funções, ao passo que, no processo capitalista de produção, o trabalhador não atuará sobre a natureza sem utilizar do controle de seu cérebro sobre seus músculos. Esse processo de trabalho conecta o trabalho intelectual ao trabalho manual. O produto direto do produtor individual passa a ser um produto social, fruto do trabalho coletivo.

Entender as condições e relações de trabalho dos assistentes sociais supervisores de campo implica compreender uma totalidade mais ampla, ou seja, a realização do trabalho no sistema capitalista, haja vista que o trabalhador assistente social, como trabalhador relativamente autônomo, está sujeito às mesmas inflexões gerais no âmbito desse sistema.

Segundo Iamamoto (2012), mesmo o Serviço Social estando regulamentado como profissão liberal, ele não se realiza como tal porque não detém todos os meios necessários – financeiros, técnicos e humanos – para a efetivação do seu exercício profissional autônomo. O assistente social necessita de recursos disponíveis para os programas e projetos da instituição que o contratou e onde desempenha um trabalho especializado, ou seja, são as entidades empregadoras que oferecem parte dos recursos materiais, financeiros e organizacionais necessários ao exercício do trabalho do assistente social. “Portanto, a condição de trabalhador assalariado não só enquadra o Assistente Social na relação de compra e venda da força de trabalho, mas molda a sua inserção socioinstitucional na sociedade brasileira” (IAMAMOTO, 2012, p. 63).

Assim, em referência às condições e relações de trabalho do assistente social como parte da classe trabalhadora, a maior ou menor exploração de sua força de trabalho será determinada pelo movimento do sistema capitalista em seus diversos estágios. Esse transcurso é atravessado por crises cíclicas que desde, 1970, conforme exposto a seguir, são estruturais ao próprio sistema.

### 3 A CRISE ESTRUTURAL DO SISTEMA CAPITALISTA E AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO TRABALHO

Apesar de diretamente relacionadas, cabe aqui categorizar a crise estrutural do sistema capitalista e as transformações do mundo do trabalho de forma separada, visando abordar os diferentes aspectos que as permeiam.

#### 3.1 A CRISE ESTRUTURAL DO SISTEMA CAPITALISTA

No que diz respeito à crise estrutural do sistema capitalista, Mészáros (2011) relata que o traço marcante do sistema capitalista é a completa subordinação das necessidades humanas à reprodução de valor de troca, visando a autorrealização ampliada do capital. Foi necessário separar o valor de uso do valor de troca para a produção da riqueza. Assim, a organização e a divisão do trabalho tinham que ser diferentes em sociedades nas quais o valor de uso e a necessidade exerciam as funções reguladoras decisivas. O autor acrescenta que o capitalismo não pode controlar, com sucesso, o sociometabolismo, sem tornar permanentes todas as separações artificiais que constituem os pressupostos necessários ao próprio *modus operandi*, determinações que emanam da natureza humana. Todo o sistema de necessidades humanas e suas condições de satisfação são alteradas de acordo com as transformações históricas.

Mészáros (2011) destaca que, quanto à produção e propriedade, no modo capitalista de reprodução social, sob o comando do capital, o sujeito que trabalha não pode considerar as condições de sua produção e reprodução como de sua própria propriedade. Ao contrário, elas agora pertencem a outro ser que confronta os produtores com suas próprias demandas. Assim, a relação original entre o sujeito e o objeto da atividade produtiva reduz o ser humano a uma mera condição material de produção. Ao mesmo tempo, os sujeitos produtivos são destruídos por meio da fragmentação e da degradação do trabalho à medida que são subjugados às exigências brutais do processo de trabalho capitalista. Eles são reconhecidos, apenas, como sujeitos consumidores de mercadorias a serem manipulados. A produção passa a ser a finalidade da humanidade, e a finalidade da produção é a multiplicação sem fim da riqueza.

Mészáros (2011) alerta que o desenvolvimento produtivo do capitalismo não pode ser sustentado indefinidamente. Nos anos 1970, com o aprofundamento da crise sistêmica, observa-se o início da crise estrutural global do sistema capitalista; a viabilidade do sistema

de tipo soviético tornou-se parte da crise estrutural geral. O sistema soviético, em oposição ao capitalismo, pôde, por um longo tempo, assegurar o desenvolvimento industrial pela instituição de sua própria forma de extração de trabalho excedente. A reprodução ampliada do capital, no interior de uma estrutura diretamente administrada pelo Estado, coincidiu com o desdobramento da crise estrutural do sistema do capital, trazendo a implosão da ordem de tipo soviético. Na época do colapso soviético, o desenvolvimento foi saudado pelos defensores do capital que acreditaram tratar da integração igualitária no sistema de todos os países pós-capitalistas subdesenvolvidos. Os porta-vozes do capitalismo avançado acenaram com ajuda financeira aos países do bloco oriental.

A novidade histórica da crise, segundo Mészáros (2011), manifesta-se em quatro aspectos principais:

1. Caráter universal, não é restrita a uma esfera particular, afetando todos os ramos de produção e graus de produtividade;
2. Alcance verdadeiramente global, limitado a um conjunto particular de países, como foram as principais crises no passado;
3. Escala de tempo extensa, contínua, permanente, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital<sup>4</sup>;
4. Desdobramento rastejante.

Em termos simples e gerais, uma crise estrutural afeta a *totalidade* de um complexo social em todas as relações com suas partes constituintes ou subcomplexos, como também a outros complexos aos quais é articulada. Justamente por isso, uma crise estrutural põe em questão a própria existência do complexo global envolvido, postulando sua transcendência e sua substituição por algum complexo alternativo. (MÉSZÁROS, 2011, p. 796).

Mészáros (2011) esclarece que a crise estrutural dos anos 1970 emanou das três dimensões fundamentais do capital, produção, consumo e circulação/distribuição/realização, tendendo não só a romper com o processo normal de crescimento, mas prevendo uma falha na sua função vital de deslocar as contradições acumuladas do sistema. As dimensões internas e condições inerentes à autoexpansão do capital, desde o início, constituíram uma unidade

---

<sup>4</sup> As crises anteriores do capital são consideradas como crises de superprodução, definidas por Mandel (1982) como: “Interrupções periódicas do processo de reprodução ampliada, ocorrendo classicamente a cada 7 ou 10 anos, ocasionadas por uma queda da taxa de lucro, o que determina uma baixa nos investimentos e no nível de emprego: durante essa crise o capital empregado na produção de mercadorias não pode ser inteiramente recuperado, porque parte dessas mercadorias já não será vendida, ou só pode ser vendida com prejuízo. As crises de superprodução são uma fase necessária no padrão normal da produção capitalista, que passa sucessivamente por ascensão, boom, superaquecimento, crise e depressão industriais” (MANDEL, 1982, p. 412).

contraditória e problemática, em que uma deveria ser subjugada à outra para o funcionamento do complexo global, “[...] não só cada uma das dimensões internas contraditórias poderia ser fortalecida separadamente como elas também poderiam funcionar em uma harmonia ‘contrapontual’” (MÉSZÁROS, 2011, p. 799).

Para Mézáros (2011), a situação muda radicalmente quando os interesses de cada uma das dimensões deixam de coincidir. A partir desse momento, as disfunções antagônicas, ao invés de serem desarmadas, tornam-se *cumulativas* e, portanto, estruturais, bloqueando o complexo mecanismo de deslocamento das contradições, já que o capital nunca resolveu a menor delas. Ao contrário, sempre buscou intensificá-las, transferi-las para um nível mais elevado ou exportá-las para uma esfera ou um país diferente. Cabe destacar que a crise estrutural não está restrita à esfera socioeconômica, mas, como crise profunda, reflete nas instituições políticas. Em relação às condições socioeconômicas, crescentemente instáveis, são necessárias novas garantias políticas que não podem ser oferecidas pelo Estado capitalista. No entanto, as contradições não se resumem à crise das instituições políticas, mas afetam toda a sociedade, revelando-se como uma verdadeira crise de dominação em geral.

“O capital não pode ter outro objetivo que não sua própria autorreprodução, à qual tudo, da natureza a todas as necessidades e aspirações humanas, deve se subordinar absolutamente” (MÉSZÁROS, 2011, p. 800). Assim, o aspecto civilizador do capital encontra seu fim quando a implacável lógica interna da autorreprodução encontra seu obstáculo nas necessidades humanas.

Em 1981, o orçamento militar nos Estados Unidos chega a 300 bilhões de dólares, (e quem sabe quanto mais além disso, sob vários outros disfarces orçamentários), e isso desafia a compreensão humana. Ao mesmo tempo, os serviços sociais mais elementares são submetidos a duros cortes: uma medida verdadeira do “trabalho civilizador” do capital hoje. Contudo, até mesmo tais somas e cortes estão muito longe de ser suficientes para permitir ao capital seguir imperturbável o seu caminho: uma das provas mais evidentes da crise de dominação. (MÉSZÁROS, 2011, p. 801).

De acordo com Mézáros (2011), o lado amedrontador da lógica de desenvolvimento do capital é percebido por intermédio da devastação sistemática da natureza, da acumulação contínua do poder de destruição e, principalmente, da negação completa das necessidades elementares de incontáveis milhões de famintos, encontradas não só no subdesenvolvimento, mas, inclusive, na maioria dos países de capitalismo avançado. O sistema de dominação entra em crise porque sua razão de ser e justificação histórica desapareceram e não podem mais ser manipuladas ou puramente reprimidas. “Desse modo, ao manter milhões de excluídos e

famintos, quando os trilhões desperdiçados poderiam alimentá-los mais de cinquenta vezes, põe em perspectiva o absurdo desse sistema de dominação” (MÉSZÁROS, 2011, p. 801).

Mészáros (2011) relata que as soluções propostas nem sequer arranham a superfície do problema, considerando que se trata de contradição interna insolúvel do próprio capital. O papel do trabalho no universo do capital, que alcançou um nível muito alto de produtividade, é o que realmente interessa resolver. Para isso, seria necessária uma importante reviravolta que afetasse não apenas as condições imediatas de trabalho, mas todos os aspectos da vida social. O capital consegue apenas produzir as condições materiais necessárias para o desenvolvimento do indivíduo autônomo, sendo que as nega materialmente quando ocorrem crises econômicas, políticas e culturais, visando a sua sobrevivência como estrutura final de dominação. “Seres humanos são, ao mesmo tempo, absolutamente necessários e totalmente supérfluos para o capital” (MÉSZÁROS, 2011, p. 802).

É no contexto de crise do capitalismo que o mundo do trabalho sofre constantes transformações, tornando-se cada vez mais flexibilizado e precarizado, conforme discorreremos a seguir.

### 3.2 TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

Desde a década de 1970, segundo Harvey (2011), transformações no mundo do trabalho foram necessárias para superar os obstáculos para o acúmulo de capital, como a busca por tecnologias que economizassem trabalho e a robotização na indústria automobilística, que, apesar da resistência por parte do trabalho com a insistência em acordos de produtividade, ocasionou grande desemprego. O monopólio das empresas, que foi quebrado quando japoneses e alemães invadiram o mercado americano de automóveis, também enfraqueceu a implementação de novas tecnologias, já que os custos eram repassados para os consumidores.

Ao citado acima junta-se o poder do Estado, armado com a política neoliberal, para pôr fim ao trabalho organizado, criar um “exército industrial de reserva” e proporcionar aos capitalistas a obtenção de lucros fáceis para sempre. Na década de 1980, o capital já tinha acesso ao trabalho de baixo custo no mundo inteiro, as peças feitas onde o trabalho e as matérias-primas fossem mais baratos poderiam ser levadas facilmente a um país de capitalismo avançado para montagem do produto e venda no mercado. Aliado a esse cenário, o colapso do comunismo no bloco soviético e na China acrescentou cerca de 2 bilhões de

peças à força de trabalho global. A globalização foi facilitada pela reorganização dos sistemas de transporte e comunicação, pela redução de tarifas e cotas e pela nova arquitetura financeira global, que facilitou a circulação do fluxo internacional de dinheiro líquido para onde fosse mais rentável. Assim, na década de 1990, a desregulamentação das finanças, que teve início em 1970 e acelerou-se após 1986, tornou-se irrefreável.

Harvey (2011) destaca que a disponibilidade do trabalho não é um problema para o capital. O que se tornou problema para o capital foi a falta de mercado para a expansão da produção das corporações capitalistas, ocasionada pela persistente repressão salarial, ou seja, criou-se uma lacuna entre o que o trabalhador ganhava e o que podia consumir. Esse problema foi resolvido pelo crescimento da indústria de cartão de crédito e aumento do endividamento. As dívidas familiares dispararam, demandando apoio das instituições financeiras para cobertura das dívidas dos trabalhadores que, no entanto, não tiveram sua renda aumentada. Posteriormente, com o esgotamento de crédito à população constantemente empregada, as instituições financeiras passaram a financiar as dívidas de pessoas sem renda constante. Os bancos de investimento de Nova York, desesperados por novas oportunidades de investimento, fizeram empréstimos para países em desenvolvimento como México, Brasil, Chile e Polônia. Mais de 40 países, principalmente da América Latina e da África, tiveram dificuldades de pagar suas dívidas quando as taxas de juros subiram a partir de 1979, dando origem à crise dos países em desenvolvimento na década de 1980. Os Estados Unidos trataram de revigorar o Fundo Monetário Internacional (FMI) como um disciplinador global, que impôs austeridade a fim de pagar aos bancos com os seus “programas de ajuste estrutural”.

Segundo Harvey (2011), a política de repressão salarial possibilitou aos ricos ficarem ainda mais ricos. No entanto, a riqueza adquirida não foi direcionada para investimentos na produção; a maioria deles preferiu investir alto em ações, propriedades, recursos, petróleo, mercado de arte e capital cultural, como patrocínio de museus e demais atividades culturais. Surgiram novos mercados, permitindo o investimento em trocas de crédito, derivativos de moeda, entre outros. Era possível investir em derivativos de ativos e até mesmo em derivativos de contratos de seguros de derivativos de ativos. Nesse contexto, os fundos de cobertura cresceram, possibilitando enormes lucros para quem investiu neles. O investimento em ativos tornou-se uma tendência generalizada. Após 1980, muitas das grandes corporações não financeiras geravam mais dinheiro de suas operações financeiras do que de produção. Um exemplo disso foi a indústria automobilística, que passou a ser administrada por contadores e

não mais por engenheiros. Suas divisões financeiras, que tratavam de empréstimo aos consumidores, passaram a ser altamente rentáveis mediante o lucrativo negócio de financiamento de compra de carros.

Assim, Harvey (2011) relata o surgimento de um mercado descentralizado e informal de trocas, fora das regras de comércio, levando a uma avalanche de novos produtos financeiros na década de 1990, como a troca de inadimplência de crédito, derivativos cambiais, trocas de taxas de juros, entre outros, constituindo um sistema bancário desregulamentado que não limitava suas atividades a bancos, mas contava também com a participação de empresas. O conjunto da economia foi afetado com os valores de ativos. A inflação de ativos surpreendeu a todos, inclusive a classe trabalhadora, cujos rendimentos não aumentavam, e tentaram investir na compra de imóveis em processo de valorização, por meio de crédito fácil. No entanto, a inflação dos ativos não durou para sempre.

Os capitalistas estão sempre produzindo excedentes na forma de lucro e pela concorrência são forçados a investir parte desse excedente em expansão, exigindo que novas saídas lucrativas sejam encontradas, acrescenta Harvey (2011). O consenso entre os economistas e a imprensa financeira é que uma economia “saudável” para o capitalismo é aquela em que a maioria dos capitalistas obtém um lucro que se expande em 3% ao ano. Com crescimento inferior a esse, a economia é considerada lenta. Quando se obtém crescimento inferior a 1%, muitos capitalistas não têm lucro e a linguagem é de recessão e crise. Cada vez menos capital excedente tem sido absorvido na produção e, desde a crise de 1973 a 1982, há um grave problema sobre como absorver montantes de capital excedente na produção de bens e serviços. Na busca por locais para colocar o excedente de capital, uma vasta onda de privatização atingiu o mundo, sob o pretexto de que empresas estatais são ineficientes e a única maneira de melhorar o seu desempenho é transferi-las para o setor privado. Assim, indústrias administradas pelo Estado tiveram de ser abertas ao capital privado, que não tinha para onde ser direcionado, e serviços de utilidade pública como água, eletricidade, telecomunicações, transporte, habitação, saúde e educação foram abertos para a iniciativa privada e economia de mercado.

De acordo com Harvey (2011), quanto mais capital excedente entrou na produção na década de 1980, particularmente na China, mais se intensificou a concorrência entre os produtores quanto aos preços dos produtos. Em 1990, aproximadamente, os lucros começaram a cair, mesmo com baixos salários, o que resultou em investimento maior na especulação em ativos, em que os lucros eram passíveis de serem realizados. Nesse período

também ocorreu a explosão da dívida e os novos mercados de derivativos decolaram, sugando uma vasta quantidade de capital excedente. Nesse momento, tem início, de fato, a financeirização da tendência de crise do capitalismo. Desde 1973, a virada para financeirização surgiu como uma necessidade e ofereceu uma forma de lidar com o problema da absorção de excedente. O excesso de liquidez, nesse caso, devia-se ao aumento do endividamento em relação ao capital existente. Os bancos têm por prática emprestar em média três vezes o valor dos seus depósitos, com a lógica de que os seus devedores nunca deixarão de pagar ao mesmo tempo. Mas, quando se defrontam com a inadimplência, geralmente, os bancos têm de fechar as suas portas porque não têm dinheiro suficiente em mãos para cobrir as suas obrigações financeiras. Os bancos passaram a conceder empréstimos frequentes uns aos outros a partir da década de 1990, tornando o setor bancário o mais endividado entre qualquer outro setor da economia. Quando os bancos começaram a ter problemas, a confiança entre os bancos ficou corroída e a liquidez fictícia sobre dívidas desapareceu.

As condições e relações de trabalho no mundo contemporâneo são diretamente afetadas pelo cenário de crise estrutural do capitalismo. Rosso (2017) destaca a presença da flexibilidade, termo que migrou das ciências físicas para as ciências sociais e para economia. Atualmente, encontra-se integrado às ciências sociais, embora com diversidade de sentidos. Apesar dos esforços da literatura, provavelmente, não é possível encontrar uma definição comum, geral de flexibilidade; ela pode ser entendida de várias formas, como: possibilidade de variar os horários de chegada e de saída dos locais de trabalho; realização de horas extras; aceitação de contratos de trabalho sem direitos sociais; labores em finais de semana, feriados, à noite; empregos de tempo parcial e duração limitada. A dificuldade para encontrar um conceito comum decorre dos sujeitos a que se refere: empregados, empregadores, governos ou organismos multinacionais. O autor apresenta uma série de classificações de flexibilidade, mas, segundo o próprio, é impossível chegar a um conceito unificado de flexibilidade em razão das suas diferentes formas. Dentre as distintas classificações, Rosso (2017) categoriza a flexibilidade de duas formas: flexibilidade numérica, que diz respeito às estratégias de flexibilidade do patrão nas maneiras de planejar o cronograma de trabalho, flexibilidade nas horas de trabalho, entre outros; e flexibilidade geral, que se refere a toda e qualquer forma de emprego que não seja trabalho permanente em tempo integral, com contrato por tempo indefinido e com direitos.

A partir da década de 1970, de acordo com Rosso (2017), a flexibilização envolveu processos variados em cada nação. Nos países ricos, ocorreram altas taxas de inflação e

desemprego, foram negociadas semanas de trabalho com duração menor, trabalho temporário, em tempo parcial, buscando amenizar o desemprego. A partir da década de 1980, houve incentivo por parte dos governos quanto ao trabalho flexível, à promoção de políticas de livre mercado, à flexibilidade no emprego e no trabalho. Destaca-se que sempre existiram formas flexíveis de trabalho, mas, de acordo com as circunstâncias, elas são mais empregadas. Assim, nas últimas décadas do século XX, com a ascensão do neoliberalismo e a crise dos anos 1970, tem início o discurso acirrado da flexibilidade do trabalho. Os primeiros ensaios de flexibilidade de horários foram feitos em empresas alemãs e suíças. Em 1980 e 1990, as empresas dos Estados Unidos da América (EUA) assumem abertamente a flexibilidade e, na década de 2000, países outrora socialistas e comunistas adotam políticas de trabalho flexível.

Rosso (2017) afirma que, mesmo em Estados “desenvolvidos”, partes da população assalariada e da população em outras relações de trabalho estão em ocupações precárias, de tempo parcial. Nos países de desenvolvimento capitalista tardio, na América Latina, na África e na Ásia, a situação é ainda mais complexa. No que diz respeito à flexibilidade, processos distintos ocorreram em países do círculo intermediário ou exterior do capitalismo e dos países do círculo central do capitalismo. Não só no capitalismo neoliberal se podem encontrar formas de flexibilidade das relações de trabalho, é possível encontrá-las em diversos momentos da evolução da economia e da sociedade. Dessa forma, têm-se dois tipos de flexibilidade<sup>5</sup>, que atuam em contextos distintos, mas ambos voltados ao objetivo comum de transformação das relações de trabalho e emprego de modalidades flexíveis de horários laborais, visando à produção de valor e acumulação de capital.

Sociologicamente, não existe trabalho sem regulamentação, afirma Rosso (2017). Por regulamentação entendem-se os parâmetros e as condições dentro dos quais deve ser

---

<sup>5</sup> Segue abaixo classificação de Rosso (2017) acerca dos tipos de flexibilidade, de acordo com o contexto em que atuam:

- Flexibilidade pré-transição/pré-fordista/pré-regulamentação do regime de tempo integral com direitos: ocorre em condições de liberalismo, nas quais o patronato toma as decisões antes da regulação estatal e em situações anteriores ao trabalho assalariado;

- Flexibilidade neoliberal/pós-fordista/pós-transição: acontece em contraposição à regulamentação dos direitos do trabalhador e à eliminação do trabalho em tempo integral.

Rosso (2017) também classifica a flexibilidade em outros dois aspectos:

- Flexibilidade qualitativa externa: quando há substituição da contratação regulamentada por uma relação de tipo comercial e de prestação de serviços. Exemplo: terceirização de serviços de segurança e vigilância;

- Flexibilidade quantitativa interna: quando há variação da duração das horas segundo as necessidades das atividades laborais. Exemplo: legislação trabalhista que mantém as horas extras como formas de adequação e banco de horas. Há uma riqueza de significados quando se emprega a flexibilidade de tempo e horários de trabalho, sendo que para o empregador todas geram impactos mínimos em seus gastos e obtenção de vantagens significativas para o seu desempenho.

exercido o processo de trabalho. Assim, flexibilizar a regulamentação significa: alterar os critérios e as condições já estabelecidas; retirar direitos constituídos; retirar vantagens estabelecidas em favor dos trabalhadores; adequar o tempo e horário de trabalho ao processo de acumulação de capital das empresas privadas e públicas; desconstituir direitos sociais; conferir aos empregadores autonomia sobre a regulação do trabalho; inversão do processo histórico, considerando que a regulamentação que constitui direitos impede desfrute mais exaustivo da força de trabalho; recriar condições de aumentar a produção do mais-valor.

A flexibilidade pré-regulamentação e a flexibilidade pós-regulamentação, segundo Rosso (2017), encontram seu fundamento no processo de constituição de direitos sociais aos trabalhadores pelo Estado-nação. O Estado, geralmente, age forçado pela ação de movimentos sociais e só interfere na legislação após a prática entre empregado e empregadores fixar determinado parâmetro, isto é, esquivar-se de realizar o complexo processo de negociação tripartite, apenas aplica uma ação ratificadora. O Estado pode assumir a regulação social por sua iniciativa, dando entrada na atuação da questão social, ou apenas ter uma postura ratificadora e dar às costas para a questão social.

No meio acadêmico, a expressão “arranjos de trabalho” vem ganhando espaço. Rosso (2017) conceitua “arranjos de trabalho” como qualquer relação de trabalho, definida por regulamentação ou negociações coletivas até relações flexíveis, sem qualquer normatização. Complementa definindo-a como uma abstração, sem referência a atores, com indicação de transitoriedade, completamente neutra e, inclusive, com ausência de referencial teórico para melhor defini-la. Quanto aos horários de trabalho, Rosso (2017) tenta organizar a flexibilidade em duas categorias: flexibilidade na duração: distribuição dos horários em tempo parcial, horas extras e horas longas; e flexibilidade na organização do tempo: trabalho em casa e horários atípicos. No entanto, segundo o autor, qualquer classificação que se tente fazer da flexibilidade não dará conta da diversidade de suas formas.

Rosso (2017) alerta que os períodos de crise são os momentos mais propícios para as formas de flexibilização serem construídas, já que os trabalhadores se encontram em condições desfavoráveis à negociação de normas laborais, de salários e escolha do tipo de trabalho. Consequentemente, são mais propícios, também, para o mercado, já que exercem papéis importantíssimos no processo de circulação e produção de valores.

Segundo Mészáros (2006), nenhum setor do trabalho está imune à miséria desumana do desemprego e do “trabalho temporário”. O autor alerta que o trabalho temporário é chamado, em algumas línguas, de “precarização” e, na maioria dos casos, tem seu significado

deturpado como “emprego flexível”. Dados de diferentes países do mundo relacionados ao trabalho demonstram a triste realidade em que estão sendo submetidos muitos e podem ser revisados com o objetivo de deixá-los mais apresentáveis e maquiagem a perversa realidade do capitalismo avançado. Na Grã-Bretanha, por exemplo, trabalho de 16 horas por semana é contabilizado nas pesquisas como um emprego de tempo integral. No Japão, qualquer trabalhador que receba um salário referente a uma hora na última semana do mês não é incluído nas estatísticas de desemprego.

Na realidade, a dramática ascensão do desemprego nos países capitalistas avançados não é um fenômeno recente. Surgiu no horizonte – depois de duas décadas e meia de expansão relativamente ininterrupta do capital no pós-guerra – com a investida da crise estrutural do sistema capitalista como um todo. Apareceu como característica necessária e já deteriorada dessa crise estrutural. (MÉSZÁROS, 2006, p. 29).

Mészáros (2006) informa que os desdobramentos da crise de 1970 não se restringem aos trabalhadores não-qualificados, mas que atingem muitos trabalhadores altamente qualificados que disputam os cada vez mais raros empregos disponíveis. Assim, a tendência da amputação “racionalizadora” ataca os mais desenvolvidos e modernizados setores da produção, colocando-nos diante de uma contradição fundamental do modo de produção capitalista, que coloca as conquistas do “desenvolvimento” em grandes fardos paralisantes do subdesenvolvimento crônico. As consequências dessa situação não se restringem às populações “desprestigiadas”, mas atinge todas as categorias de trabalhadores qualificados e não qualificados, ou seja, a totalidade da força de trabalho.

Conforme Mészáros (2006, p. 31), “atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego é a sua característica dominante”. Nessa configuração, é impossível encontrar paliativos e soluções parciais para o desemprego em áreas limitadas, diferente do que alguns políticos liberais de países privilegiados afirmavam no período desenvolvimentista do pós-guerra. Nos últimos anos, também tem havido grande publicidade em torno dos benefícios da globalização, com uma falsa ideia de expansão e integração do capital como um fenômeno capaz de resolver todos os problemas. No entanto, essa tendência do desenvolvimento do capitalismo “[...] é o modo antagônico pelo qual o avanço produtivo e o controle do metabolismo social lançam uma parcela crescente da humanidade na categoria de trabalho supérfluo” (MÉSZÁROS, 2006, p. 31).

A necessidade de produzir desemprego, “diminuição de custos” etc., necessariamente surge dos imperativos antagônicos do capital, da busca pelo lucro e

da acumulação, aos quais não pode renunciar e aos quais tampouco pode se restringir segundo princípios racional e humanamente gratificantes. Ou o capital mantém seu inexorável impulso em direção aos objetivos de auto-expansão, não importa quão devastadoras sejam as consequências, ou se torna incapaz de controlar o metabolismo social da reprodução. (MÉSZÁROS, 2006, p. 32).

Mészáros (2006) acrescenta que o sentido profundamente perturbador da globalização é que ela não será capaz de prestar a mais supérflua atenção aos sofrimentos humanos, ocasionados pela exclusão esmagadora de seres humanos do processo de trabalho. Nesse estágio do desenvolvimento, não há mais maneiras de corrigir as causas da crise estrutural, pode-se apenas falsear com efeito as suas manifestações. O autor destaca ainda que “os obstáculos reais enfrentados pelo trabalho, no presente e no futuro próximo, podem ser resumidos em duas palavras: ‘flexibilidade’ e ‘desregulamentação’” (MÉSZÁROS, 2006, p. 33).

De acordo com Antunes (2013), desde o início da década de 1970, o mundo produtivo contemporâneo tem apresentado fortes tendências de informalização da força de trabalho e aumento dos níveis de precarização dos trabalhadores. Por outro lado, há tendências de maior intelectualização do trabalho. Quanto à primeira tendência, é possível apontar:

[...] as novas formas vigentes de valorização do valor, ao mesmo tempo que trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, precarizam, informalizam e expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados. (ANTUNES, 2013, p. 13).

Quanto à segunda tendência, é possível destacar:

[...] os “avanços” que finalmente estariam se aproximando do trabalho informatizado, dotado de um maior traço cognitivo e que, por isso, estaria se diferenciando do trabalho maquínico, parcelar e fetichizado, de matriz taylorista-fordista, que esteve presente ao longo do século XX. (ANTUNES, 2013, p. 13).

Antunes (2013) conceitua a informalidade como a “[...] ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho [...]” (ANTUNES, 2013, p. 17). Acrescenta ainda que, se a informalidade não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa e intensifica as formas de trabalho desprovidas de direito, apresentando similitude com a precarização. A informalização da força de trabalho vem sendo utilizada pelo capital para intensificar os movimentos do trabalho e ampliar seu processo de valorização, desencadeando

elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho. Os diversos modos de ser do trabalho no Brasil assumem um importante elemento de ampliação, de potencialização e de realização do mais-valor. O autor destaca a situação dos imigrantes como o quadro tendencial de precarização estrutural do trabalho em escala global na nova morfologia do trabalho.

É importante salientar os exemplos destacados por Antunes (2013) dessa nova era de precarização estrutural do trabalho:

- 1) erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante do século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”;
- 2) a criação de “falsas” cooperativas a fim de dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, erodir seus direitos e aumentar os níveis de exploração de sua força de trabalho;
- 3) o “empreendedorismo”, que se configura cada vez mais como forma oculta de trabalho assalariado e multiplica as distintas formas de flexibilização de horário, salarial, funcional ou organizativa;
- 4) a degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global. (ANTUNES, 2013, p. 21).

Consoante Antunes (2013), nesse quadro, os capitalistas globais de várias partes do mundo estão cobrando o desmonte da legislação social protetora do trabalho e ampliando a destruição dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores, em especial, após a década de 1930, no que diz respeito ao Brasil.

Antunes (2013) descreve a nova pirâmide social do mundo do trabalho, em sua nova morfologia, da seguinte forma:

[...] encontramos os trabalhadores ultraqualificados que se referem ao informacional e ao cognitivo; na base, a informalidade, a precarização e o desemprego, todos estruturais, ampliam-se; e no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado, que pode desaparecer ou erodir em decorrência das alterações temporais e espaciais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em todas as partes do mundo. (ANTUNES, 2013, p. 22).

Esses dados mostram que, para os trabalhadores, a crise está longe de ter fim. Ao contrário, tudo indica que o mundo do trabalho será ainda mais atingido pelo desemprego, pela flexibilização e pela precarização das relações e condições de trabalho. Dessa forma, cabe analisar as mudanças no trabalho que afligem os trabalhadores brasileiros no atual contexto.

### 3.3 AS MUDANÇAS DO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

As mudanças no mundo do trabalho no Brasil são fruto dos acontecimentos políticos que vêm assolando o país, principalmente a partir de 2016. Rodrigues (2016) afirma que o grupo do *impeachment* da Presidente Dilma Roussef, composto inclusive por seu vice à época, Michel Temer, contemplava uma série de retrocessos no Congresso Nacional, voltados a destruir direitos dos trabalhadores e das minorias. O ataque aos direitos dos trabalhadores foi encabeçado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), principal entidade patronal do setor industrial do país e defensora da flexibilização da legislação sob o argumento de que deve prevalecer o que for negociado entre patrão e empregado. Rodrigues (2016) destaca que:

O Brasil ainda não encerrou o ciclo histórico que deveria ter sido concluído com o fim da ditadura militar. A redemocratização que se estende há mais de trinta anos, apesar de avanços, não conseguiu romper com a mentalidade conservadora e reacionária disseminada pelos donos do poder econômico que continuaram a dar as cartas no País. (RODRIGUES, 2016, p. 26).

A autora relata a existência de uma série de projetos que tramitam no Parlamento e representam graves retrocessos no campo social, econômico e político, por atacar os interesses nacionais, dos trabalhadores e das minorias – mulheres, jovens, negros, indígenas, quilombolas, sem-terra, sem-teto e grupos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT) (RODRIGUES, 2016).

Bercovici (2016) acrescenta que o *impeachment* é um processo de apuração de responsabilidade política do Chefe do Poder Executivo e, por isso, deve observar, com máximo rigor, as exigências determinadas pelos artigos 85 e 86 do texto constitucional de 1988, que mencionam que são crimes de responsabilidade do Presidente da República determinados “atos” que atentem contra a Constituição. Esses crimes devem ser praticados durante o atual mandato presidencial, não podendo o presidente responder por atos praticados em mandatos anteriores, mesmo que em caso de reeleição. Bercovici (2016) alertou que, mesmo sendo um processo político, o *impeachment* necessita de sólida fundamentação jurídica e comparou o processo de *impeachment* da então Presidente Dilma Roussef como um golpe de Estado, patrocinado por parte do Poder Legislativo. Quanto a isto, destaca:

Estamos vivenciando no Brasil o que os autores como Paulo Bonavides denominam de “golpe de Estado institucional”, ou seja, o regime mantém as aparências democráticas, mas as instituições mudam em sua essência, promovendo a derrubada da Constituição de 1988 para a implementação das políticas econômicas neoliberais,

anunciadas no programa denominado “Uma Ponte para o Futuro” pelo grupo ligado ao Vice-Presidente Michel Temer. (BERCOVICI, 2016, p. 23).

O Programa apresentado por Michel Temer, segundo Fagnani (2016), aprofunda o projeto liberal para o Brasil, além de anunciar reformas amplas e profundas, com destaque para a Reforma da Previdência, desvinculação dos ajustes em relação ao salário mínimo e das fontes de financiamento das políticas públicas, sob o argumento de que os gastos obrigatórios – Previdência Social, Assistência Social, Saúde, Educação, Seguro Desemprego, entre outros – têm crescido a ponto de comprometer as metas fiscais. O governo de Michel Temer iniciou o aprofundamento das políticas econômicas de austeridade e a supressão de direitos sociais e trabalhistas. O foco passa a ser o fim da cidadania social, conquistada pela Constituição Federal de 1988, sob o pretexto de que o aumento dos gastos públicos desde 1993 é insustentável, por conta dos direitos sociais assegurados.

De acordo com a Fundação Perseu Abramo (2017), o governo de Michel Temer voltou esforços à Reforma Política por meio da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 77/2003, que institui a criação de um Fundo Especial para Financiamento da Democracia, que amplia as regras de financiamento coletivo para financiamento eleitoral a pessoas físicas e direciona 0,5% da Receita Corrente Líquida da União, equivalente a 3,6 bilhões de reais, para campanhas eleitorais.

Já no campo social, o mesmo Boletim, com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), relativos ao trimestre de abril a junho de 2017, relata que tem crescido muito a geração de empregos sem carteira de trabalho assinada, o que indica a ampliação da informalidade no Brasil. Além disso, desigualdades de gênero e raça são verificáveis. Dados da pesquisa mais ampla referentes aos supervisores de campo de estágio, denominada “As condições de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais”, demonstram que 1,61% dos participantes atua com contrato temporário de trabalho e outro 1,61% atua como prestador de serviço na condição de Microempreendedor Individual (MEI). Apesar do percentual ser baixo, evidencia a tendência à ampliação da informalidade. Além disso, 4,83% dos participantes da pesquisa informaram já ter sofrido discriminação étnico-racial.

A PNADC destaca que a população ocupada, no trimestre analisado, era integrada por 68% de empregados (incluindo empregados domésticos), 4,6% de empregadores, 24,9% de pessoas que trabalham por conta própria e 2,4% de trabalhadores familiares auxiliares. Nas regiões Norte (31,8%) e Nordeste (29,8%),

o percentual de trabalhadores por conta própria era superior ao verificado nas demais regiões. (FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2017, p. 17).

Também no aspecto social, a Fundação Perseu Abramo (2016) destaca que, no final de outubro de 2016, os movimentos sociais ganharam força com os protestos liderados por estudantes e profissionais da educação, com a ocupação das escolas, contra os cortes na educação previstos pela Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 55/2016, a Medida Provisória (MP) nº 746/2016, que reestrutura o Ensino Médio e o Programa Escola sem Partido.

Assim, apesar dos esforços dos movimentos sociais, no governo de Temer foi instituído, por meio da Emenda Constitucional nº 95/2016, o Novo Regime Fiscal no âmbito do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social da União, em vigor por 20 exercícios financeiros; pela aprovação da MP nº 746, de 22 de setembro de 2016, conhecida como a reforma do Ensino Médio, convertida na Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, que altera as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, tornando obrigatórias no Ensino Médio apenas as disciplinas de língua portuguesa, matemática e língua inglesa. Esses são grandes marcos na implementação das contrarreformas propostas pelo governo Temer.

Quanto à economia, a Fundação Perseu Abramo (2017) confirma o quadro de estagnação econômica, com pequena retração da economia. O comércio e os serviços apresentaram ligeiros avanços entre os meses de abril e junho de 2017; já a produção industrial, que havia apresentado crescimento em maio de 2017, perdeu força novamente em junho devido à retração da construção civil. Com base em estudo do Banco Central, a Fundação Perseu Abramo (2017) afirma que, se não fosse o impulso da agricultura, principalmente das culturas de soja e milho, as regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul teriam apresentando queda no Índice de Atividade Econômica Regional (IBCR).

No que diz respeito ao atual governo, a Fundação Perseu Abramo (2019) relata que a aprovação do governo, por parte do empresariado, apresenta-se estremecida em razão de repetidas revisões de analistas de mercado, que apontam menor expectativa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB). No campo político, há uma forte guerra de braços entre a base parlamentar do governo e o chamado “centrão”, na qual o Executivo sofreu três importantes derrotas: retorno do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) do Ministério

da Justiça, liderado pelo ex-juiz da Lava-Jato e ex-ministro Sérgio Moro<sup>6</sup>, para o Ministério da Economia; aviso do Congresso de que Medidas Provisórias não seriam votadas recentemente e a convocação do ex-ministro da Educação, Abraham Weintraub<sup>7</sup>, para fornecer, ao plenário do Congresso, explicações sobre o contingenciamento nos cortes da educação.

O anúncio de cortes na educação deu vazão a uma grande paralisação nacional, ocorrida em 15 de maio de 2019, e que, conforme a Fundação Perseu Abramo (2019), reuniu mais de dois milhões de pessoas em todo o país. As avaliações negativas dos cinco primeiros meses de governo superam as avaliações positivas; a crise institucional do governo Bolsonaro ainda pode ser agravada pela insatisfação social e pela perda de popularidade ocasionada por medidas antipopulares, como os cortes financeiros na área da educação.

Segundo a Fundação Perseu Abramo (2019), a economia segue em depressão e as expectativas de dinamização da atividade econômica no Brasil só tendem a diminuir. Os consultores dos grandes bancos privados estimam um crescimento do PIB, em 2019, inferior a 1,1% ao registrado pela economia brasileira em 2018. Somente as vendas no comércio varejista apresentaram pequeno crescimento, 0,3%, de fevereiro para março de 2019; os demais grandes setores da economia permanecem negativos. Pela terceira vez consecutiva no ano, o volume total de serviços apresentou queda, registrando 0,7% a menos em março, se comparado ao mês anterior. A produção industrial sofreu forte queda no mês de março de 2019, registrando queda de 1,3% em relação a fevereiro. A produção industrial caiu 2,2% nos três primeiros meses do governo Bolsonaro.

No que diz respeito ao comércio exterior, a Fundação Perseu Abramo (2019) relatou uma redução no saldo comercial (diferença entre exportações e importações) de 12,1% em relação ao saldo comercial do mesmo período em 2018, o que significa uma queda de 20,1 bilhões de dólares. Além da queda, registra-se uma tendência negativa na exportação de produtos de maior intensidade tecnológica e crescimento na exportação de produtos não-industriais, que representam 40,6% de todas as exportações do país. A China é o país que mais tem adquirido produtos brasileiros, bem como tem ampliado a quantidade de aquisições desse mercado. Em compensação, as exportações para os Estados Unidos da América (EUA) e União Europeia crescem em ritmo lento.

---

<sup>6</sup> André Luiz de Almeida Mendonça substituiu Sérgio Moro como ministro da Justiça e Segurança Pública, em 28 de abril de 2020.

<sup>7</sup> Desde 16 de julho de 2020, Milton Ribeiro ocupa o cargo de ministro da Educação.

Essa conjuntura afeta diretamente a situação do trabalho, pois coloca em risco as vagas de empregos formais, dá ênfase à competitividade e à meritocracia sob o aspecto de empreendedorismo e obriga as pessoas a se submeterem a situações informais de trabalho. Além disso, o aprofundamento do neoliberalismo, com imposição de ajustes de austeridades, reverbera num quadro de desemprego, precarização e desproteção social quanto ao trabalho no Brasil, ocasionando, na população, desespero quanto à sobrevivência e às possibilidades de futuro.

Em março de 2019, segundo a Fundação Perseu Abramo (2019), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) mediu que 43 mil vagas de trabalho foram perdidas, que o setor de comércio foi o mais prejudicado e que o setor de serviços foi o que mais cresceu.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), medida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou que a taxa de desocupação no Brasil atingiu 12,7% e a subutilização (que congrega aqueles desocupados, desalentados e que trabalham poucas horas na semana) chegou a 25% da força de trabalho no primeiro trimestre de 2019. São 13,4 milhões de brasileiros desocupados (1,2 milhão a mais que no último trimestre de 2018), 65,3 milhões fora da força de trabalho e 28,3 milhões de subutilizados (recorde histórico). (FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2019, p. 18).

Dando continuidade, a Fundação Perseu Abramo (2019) destaca que o Índice da Condição de Trabalho (ICT) – indicador construído por um conjunto de dados sobre ocupação, renda, formas de contratação, contribuição previdenciária, tempo de procura por trabalho, desigualdade de renda – calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), mostra piora nas condições de trabalho desde o primeiro trimestre de 2015. Entre 2015 e início de 2017, o ICT diminuiu pela piora no subíndice Desocupação. No restante do ano de 2017, o ICT diminuiu em razão da piora no subíndice Inserção Ocupacional, devido à queda no número de empregos com carteira assinada e diminuição no tempo de permanência no trabalho. No primeiro trimestre de 2018, o ICT pouco variou, já que a alta da Desocupação foi contrabalanceada pela diminuição do Rendimento e Inserção Ocupacional. Dados da pesquisa referente aos supervisores de campo de estágio demonstram que 50% dos participantes recebem de um a cinco salários mínimos como renda bruta, evidenciando os baixos rendimentos e, provavelmente, implicando que 17,71% dos participantes tenham, no mínimo, dois vínculos empregatícios.

Pode-se dizer que o fortalecimento da flexibilização e precarização das condições de trabalho a nível nacional foi regulamentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Emenda Constitucional da Reforma Trabalhista<sup>8</sup>. A referida lei traz alterações e novos conceitos que dificultam a manutenção dos direitos conquistados pela classe trabalhadora e, conseqüentemente, pela categoria profissional dos assistentes sociais.

Dentre as alterações e os novos conceitos, podemos citar os seguintes:

Teletrabalho – significa que o trabalhador não tem mais obrigatoriedade de realização de suas atribuições em espaço físico disponibilizado pelo empregador, ou seja, em caso de acordo mútuo, o trabalhador pode desenvolver suas atividades em casa ou em outro espaço físico. Há possibilidade de presença do trabalhador em espaço físico disponibilizado pelo empregador somente para execução de atividades específicas, sendo o trabalho alternado entre presencial e teletrabalho. De acordo com Art. 75-B da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, é considerado teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Apesar do teletrabalho não ser vivenciado por nenhum dos participantes da pesquisa, alguns dados demonstram características semelhantes, como, por exemplo, a utilização de espaço físico distinto daquele oferecido pelo empregador, ao ser apontada por 40,25% dos participantes a utilização da própria casa para resolver questões relacionadas a sua atividade profissional. A afirmação de 56,35% dos participantes de que usam constantemente celular/computador vinculado à internet para resolver questões relacionadas ao seu trabalho, fora do horário de trabalho, também demonstra o grande uso de tecnologias de informação e comunicação para o desenvolvimento de atividades laborais.

Contrato de trabalho intermitente – contrato de trabalho que afasta a condição de empregado antes ocupada pelo trabalhador. Nesse caso, é possível a contratação de trabalho autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, por prazo determinado ou não, para a realização de trabalho intermitente. Conforme §3º do Art. 443 da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, considera-se contrato de trabalho intermitente:

[...] o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de

---

<sup>8</sup> Alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)<sup>9</sup>.

A autorização prévia de entidade sindical passa a ser desnecessária para efetivação de dispensas imotivadas, de acordo com Art. 447-A da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Tal alteração desobriga o empregador a referendar o processo de dispensa de empregado junto à entidade sindical, enfraquecendo a atuação dos sindicatos de categorias profissionais. O enfraquecimento dos sindicatos é evidenciado nos dados da pesquisa mais ampla, na qual 37,03% dos supervisores de campo de estágio afirmam que não são sindicalizados.

É assegurada a eleição de uma Comissão de representantes de empregados, nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores. Aqui temos mais uma alteração que enfraquece as entidades sindicais, pois a representação mencionada era anteriormente realizada pelo sindicato, independentemente do número de empregados nas empresas. A representação também era mais efetiva, considerando que o sindicato representava uma interferência externa à empresa no caso de algum impasse ou desrespeito a algum direito do empregado. Significava, também, um recurso para o empregado, quando não se sentia bem esclarecido, de ter esclarecidas as

---

<sup>9</sup> Esta modalidade contratual deve funcionar de acordo com Art. 452-A da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, da seguinte forma:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 2017).

suas dúvidas, inclusive com assessoria jurídica. Agora, caso tenha dúvidas, o empregado terá que buscar resolvê-las via Comissão<sup>10</sup> de representantes de empregados, em que não se tem garantia que algum membro tem conhecimentos específicos e suficientes para tanto, ou dependerá de contratação de assessoria jurídica particular, ou, em última hipótese, mas não a mais remota, permanecerá a dúvida de que realmente não está sendo lesado ou tendo algum direito desrespeitado.

O desconto da contribuição sindical fica condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional para que o empregador faça o desconto em favor do sindicato representativo da mesma categoria. Somente depois de notificado pelo empregado, o empregador fica obrigado a descontar da folha de pagamento, do mês de março, do seu empregado, a contribuição devida ao sindicato. Tal alteração põe em risco a funcionalidade do sindicato, pois o empregado, muitas vezes, não se atém à necessidade burocrática de notificação do empregador para o devido desconto ou, motivado por dificuldades de ordem financeira, opta por não autorizar a contribuição sindical. A pesquisa aponta que 40,25% dos supervisores de campo de estágio contribuem com a anuidade sindical; anteriormente à Lei nº 13.467/2017, a contribuição era efetuada por 100% dos trabalhadores com emprego formal.

Para ilustrar os reflexos das condições e relações de trabalho no contexto nacional, seguem dados que alertam para as crescentes desigualdades de renda populacional no Brasil, o empobrecimento da população brasileira e o retrocesso das políticas públicas, conforme divulgados pela Oxfam Brasil (2018):

---

<sup>10</sup> Seguem as atribuições da Comissão de representantes de empregados, de acordo com Artigo 510-B - da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. (BRASIL, 2017).

Considerando dados tributários, o 1% mais rico ganha 72 vezes mais que os 50% mais pobres; o IBGE calcula que os rendimentos mensais do 1% mais rico representa 36,3 vezes mais que aqueles dos 50% mais pobres; desde 2011, a equiparação de renda entre negros e brancos está estagnada. Entre 2016 e 2017, os brancos mais ricos tiveram ganhos de rendimentos de 17,35%, enquanto negros incrementaram suas rendas em apenas 8,1%; pela primeira vez em 23 anos houve recuo na equiparação de renda entre mulheres e homens. O recuo foi verificado entre 2016 e 2017; pela primeira vez nos últimos 15 anos a relação entre renda média dos 40% mais pobres e da renda média total foi desfavorável para a base da pirâmide; a metade mais pobre da população teve uma retração de 1,6% de seus rendimentos entre 2016 e 2017 e os 10% mais ricos tiveram crescimento de 2% em seus rendimentos entre 2016 e 2017. (OXFAM BRASIL, 2018).

Segundo a Oxfam Brasil (2018), os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que, em 2017, aproximadamente 60% da população (124,6 milhões de pessoas) tinham algum rendimento. Destas, 73,8% tinham seus rendimentos provenientes de trabalho, 19,4% provenientes de aposentadorias ou pensões, 2,4% de recebimento de aluguéis e arrendamentos, 1,2% de pensão alimentícia, doação ou mesada e 3,3% de outros rendimentos. A renda média mensal levantada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2017, foi de R\$ 1.268,00, inferior 2,7% se comparada com a de 2016, que foi identificada como R\$ 1.303,12. O índice de Gini, que mede a desigualdade de renda domiciliar *per capita*, manteve-se em 0,549%. O índice de Gini é importante, pois reflete o “[...] grau de concentração da renda, sobretudo da renda do trabalho, mas, também, incluindo rendimentos que não sejam provenientes do trabalho como as aposentadorias, pensões, aluguéis recebidos e outros benefícios e fontes” (OXFAM BRASIL, 2018, p. 18).

De acordo com a Oxfam Brasil (2018), considerando a população maior de 20 anos com algum rendimento, houve perda de mais de 11% para os 10% mais pobres. Em 2017, a renda média total deste grupo mais pobre foi de apenas R\$ 198,03 por mês, valor que está abaixo da linha da pobreza do Banco Mundial. A metade mais pobre da população que vive do trabalho sofreu uma retração de 3,5% de seus rendimentos. Em razão do crescente desemprego, a retração foi de 1,6% para a população, se consideradas todas as rendas. Em 2017, a renda média da metade mais pobre foi de R\$ 787,69, ou seja, menos de um salário mínimo.

As atenuações nas quedas de rendimentos dos mais pobres, quando considerados rendimentos totais em contraste com renda de todos os trabalhos, mostram a importância do Estado reduzir o impacto de crises econômicas, que tendem a atingir os mais pobres com mais força. (OXFAM BRASIL, 2018, p. 18).

Nesse cenário, incluindo o grupo de trabalhadores que são afetados pelos diferentes modos de expressão e significados da informalização do trabalho, encontram-se os assistentes sociais<sup>11</sup>. Cabe, então, analisar o processo de formação profissional no contexto da Contrarreforma da Educação e do Projeto Ético-Político Profissional, como forma de fortalecimento da oposição à lógica do sistema capitalista.

---

<sup>11</sup> As condições de trabalho do assistente social supervisor de campo serão tratadas especificamente no Capítulo 5.

## **4 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO DA CONTRARREFORMA EDUCACIONAL E DO PROJETO ÉTICO-POLÍTICO PROFISSIONAL**

A análise da formação profissional em Serviço Social será pautada no Projeto Ético-Político Profissional no contexto da Contrarreforma da Educação. Na sequência, discorreremos sobre a relação entre teoria e prática no estágio supervisionado em Serviço Social.

### **4.1 A CONTRARREFORMA DA EDUCAÇÃO E O PROJETO ÉTICO-POLÍTICO PROFISSIONAL**

De acordo com Santos (2012), o governo do presidente José Sarney (1985-1990) já se colocava contrário ao modelo de educação superior pautado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Seu sucessor, Fernando Collor de Mello (1990-1992), defendia a ideia de universidade de ensino baseada na diversidade dos modelos de universidade e ataque ao que chamava de “modelo único de universidade”. Mas, foi Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) quem deu início à operacionalização das diretrizes do Banco Mundial, para os países em desenvolvimento, quanto ao ensino superior no Brasil. A partir daí, a necessidade de flexibilidade na inerência entre ensino, pesquisa e extensão passa a ser ostensivamente apontada, dando vazão a iniciativas voltadas ao ensino presencial público, ensino presencial privado e ao ensino a distância público e privado.

Assim, Santos (2012) destaca que, em abril de 2007, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), foi lançado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), integrante do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), com o objetivo de dar continuidade à proposta de “contrarreforma” universitária. No que diz respeito ao ensino público, destaca-se o Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni).

Os objetivos principais do Reuni são evitar a profissionalização precoce e fechada, por meio da introdução dos ciclos ou níveis de formação, reduzir as taxas de evasão e aumentar o número de vagas, com a intenção de elevar em 100% o número de ingressantes nos cursos superiores. Tudo isso, porém, sem o aumento proporcional da verba de custeio das universidades e, conseqüentemente, do número de docentes. (SANTOS, 2012, p. 159).

Segundo Costa (2018), na década de 2000, as universidades públicas passaram por uma intensa reestruturação, principalmente após a instituição do Reuni, com a criação de novas universidades e diversos *campi*, e a consequente expansão do número de vagas na graduação e pós-graduação. No entanto, o Reuni pauta-se na educação superior pública dentro da lógica privada, em que as universidades têm seu financiamento condicionado a metas mercantilizadas, docentes e técnico-administrativos trabalham em condições precárias e os recursos para assistência estudantil são escassos. A autora destaca a expansão da educação superior a partir de 2003, com o investimento de recursos públicos na iniciativa privada.

Assim, neste contexto e sob o discurso da democratização do acesso, a reestruturação da universidade, mesmo atendendo às demandas reais por educação superior, responde às novas exigências de reprodução ampliada do capital e, com isso, serve à hegemonia burguesa e atende prioritariamente à lógica da produtividade. (COSTA, 2018, p. 40).

Costa (2018) acrescenta que o governo de Dilma Roussef (2011-2016), mesmo buscando ampliar e democratizar o acesso ao ensino, deu continuidade à contrarreforma da educação, prosseguindo com a política de privatização da educação superior.

Conforme Lima (2019), o governo Michel Temer (2016-2018) aprofunda e amplia a lógica privatizante. O documento “Uma ponte para o futuro”, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), apresenta a pauta política deste governo:

(i) o aprofundamento da política de pagamento dos juros e amortizações da dívida pública, em detrimento do financiamento público das políticas públicas; (ii) as desvinculações das receitas da União, especialmente dos gastos com saúde e educação públicas; e (iii) a contrarreforma da Previdência Social. (LIMA, 2019, p. 21).

Há de se destacar que foi no governo Temer que foi aprovada a Emenda Constitucional nº 95/2016, que congelou os investimentos públicos por 20 anos nas políticas públicas, revogando a vinculação das despesas com Saúde e Educação à receita líquida da União. Além disso, congelou os reajustes salariais dos funcionários públicos e a realização de concursos públicos. Assim, por um período de 20 anos, independentemente do crescimento da população e das demandas sociais, os investimentos em Saúde e Educação terão os mesmos valores de 2017 (LIMA, 2019).

De acordo com Vieira (2019), o programa de Jair Bolsonaro, disponível no site do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), “[...] com o qual ganhou a eleição e que serve de orientação a um programa real” (VIEIRA, 2019, p. 98), para as Universidades Públicas tem

foco na noção de empreendedorismo, articulado à pretensão de que as Universidades atuem como espaços de produção de conhecimento para o desenvolvimento do capitalismo. O empreendedor é aquele que objetiva organizar a produção, sendo concebido como uma empresa de si. Nesse contexto, a educação é um diferencial desse sujeito-empresa no mercado e a aquisição do conhecimento-mercadoria é uma forma de valorização na constante concorrência no mercado, ou seja, o modelo de educação é instrumental, voltado para as demandas do mercado de trabalho.

As universidades – e a educação em geral – são vistas, dentre outros aspectos, como espaço de formação (adestramento) de uma força de trabalho qualificada e barateada, que será responsável pela elevação da produtividade, destinada a fomentar a reprodução da sociabilidade em marcos neoliberais. (VIEIRA, 2019, p. 92).

Outro ponto do programa de Jair Bolsonaro, segundo Vieira (2019), é prevenir o aprofundamento do controle de conteúdos, nomeado no programa como “doutrinação” (grifo nosso), que pode ser entendida como qualquer ideia que venha a contestar a ordem vigente do bloco conservador. Assim, autores como Karl Marx, Judith Butler, Paulo Freire, Antonio Gramsci, assim como a ideologia de Paulo Freire, são fortemente combatidos dentro e fora do espaço universitário. Entre os que apoiam o programa de Bolsonaro estão os defensores do programa Escola sem Partido, que buscam anular o debate sobre gênero no espaço público e combater as possibilidades de questionamentos dos padrões hegemônicos de gênero da família patriarcal.

Vieira (2019) acrescenta que outro foco do programa de Bolsonaro incide sobre a organização das verbas destinadas à educação, alegando desproporcionalidade entre os investimentos na Educação Superior em relação à Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio, atribuindo de forma errônea a insuficiência de investimentos nas outras áreas da educação ao ensino superior. Vale ressaltar que “[...] o programa desconsidera até mesmo o artigo 211 da Constituição, que vincula a União ao ensino superior. E dá prioridade aos municípios no que se refere ao ensino fundamental e infantil e aos estados, no ensino médio” (VIEIRA, 2019, p. 97). O programa, em concordância com a Emenda nº 95, não menciona nada sobre a ampliação de recursos direcionados ao ensino infantil, fundamental e médio, e melhorias no ensino superior. Além disso, a Educação a Distância (EaD) é mencionada como importante alternativa à organização da educação no país.

Vieira (2019) alerta que estes são os focos do programa formal, disponibilizado no

site do TSE, com o qual Jair Bolsonaro ganhou a eleição. É a base para um programa real de governo, com ênfase aos ataques à universidade pública.

Quanto ao programa de governo de Bolsonaro – o Future-se –, Gonçalves Filho e Farage (2019) caracterizam-no como um “projeto de contrarreforma da educação superior do governo de extrema direita no Brasil” (GONÇALVES FILHO; FARAGE, 2019, p. 33). O referido programa foi oficialmente lançado em 19 de julho de 2019, em Brasília, e tornou-se rapidamente um projeto de lei intitulado “Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras”, que “[...] em sua forma e conteúdo representa um dos mais graves ataques à educação pública superior brasileira” (GONÇALVES FILHO; FARAGE, 2019, p. 41). Os autores destacam que o Future-se deixa nítida a intenção do governo Bolsonaro em não se responsabilizar pela educação superior pública, além de direcionar o desenvolvimento do conhecimento às organizações sociais e ao mercado, desconsiderando a educação como direito social e consagrando-a como mercadoria. “O Future-se é a FATURA da universidade e dos institutos federais públicos, é o VENDE-SE da educação superior, um salto ao passado de recolonização. Resistir e lutar contra ele é nossa obrigação, por nós e pelas gerações que virão” (GONÇALVES FILHO; FARAGE, 2019, p. 47).

Santos (2012) aponta a gravidade do processo de privatização e mercantilização do ensino superior, com aumento, sem qualquer avaliação quanto às condições de infraestrutura e docência, dos cursos privados nas mais diversas áreas. Cita, como exemplo, os cursos de Serviço Social reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC) que tiveram um aumento de 500% no período de 1998 a 2012. Agravando ainda mais a situação, o MEC apresenta a EaD “[...] como instrumento capaz de garantir e ampliar o acesso da população ao ensino superior e de realizar responsabilidade social” (SANTOS, 2012, p. 159). Ao encontro disso, as instituições privadas têm aderido à EaD em razão do custo-benefício. Ferri (2020) acrescenta que “a expansão acelerada do ensino superior privado, particularmente na EaD, tem implicações concretas na formação, aligeiramento no trato da teoria e ênfase no treinamento” (FERRI, 2020, p. 233).

Desse modo, a formação profissional em Serviço Social vem sendo seriamente afetada pela contrarreforma do ensino superior.

[...] as propostas presentes na “contrarreforma” da educação superior, a partir do governo Lula, interferem diretamente na implementação das Diretrizes Curriculares para os cursos de Serviço Social. O PAC e, dentro dele, o PDE não preveem, de fato, recursos novos: ambos pretendem alcançar seus objetivos por uma redistribuição de ênfases e pelo incentivo a ações dentro de uma perspectiva de parcerias público-

privadas (PPP), dispostas pela lei n. 11.079/2004. (SANTOS, 2012, p. 160).

Consoante Lima (2017), o contexto capitalista contemporâneo é propício aos avanços das expressões neoconservadoras na formação profissional, o que acaba comprometendo a materialização do Projeto Profissional formulado no fim dos anos 1980. Dessa forma, é necessário analisar o Projeto Ético-Político Profissional, e os desafios que se põem para sua materialização, que conquistou sua hegemonia na primeira metade da década de 1990, destacando-se a sua produção de conhecimento sob a teoria social de Marx; pelos seus marcos normativos, representados pelo Código de Ética Profissional de 1993, pela Lei de Regulamentação da Profissão 8662/1993 e pelas Diretrizes Curriculares de 1996 para os cursos de Serviço Social, formuladas pela Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS).

Lima (2017) relata que as primeiras oposições político-ideológicas ao cariz profissional, influenciado por teorias funcionalistas e positivistas, com a intervenção profissional pautada na individualização das demandas por direitos, surgiram com o Movimento de Reconceituação latino-americano, que levantou a bandeira do compromisso com a classe trabalhadora e a recusa ao conservadorismo profissional. Em 1965, originado no Cone Sul (Chile, Argentina, Uruguai, Paraguai e Brasil), o Movimento de Reconceituação surgiu com a participação de assistentes sociais nas relações contraditórias entre a política e a modernização conservadora, desenvolvida no processo de industrialização dos anos 1950, na busca de construção por uma sociedade que superasse as desigualdades sociais e as relações de dependência dos países latino-americanos.

O Movimento de Reconceituação desenvolveu-se marcado por divergências, correntes de pensamento diferentes e crises, seja de caráter antagônico entre as duas vertentes – modernização conservadora e construção de um projeto alternativo de sociedade-, seja no interior de cada uma dessas vertentes. No entanto, tais divergências [...], mais que bloquear, impulsionaram a sua deflagração e expansão na perspectiva de construção de um novo projeto profissional. (LIMA, 2017, p. 18).

A autora acrescenta que o Movimento de Reconceituação possibilitou a construção de uma proposta concreta de intervenção, definindo objeto e objetivos do Serviço Social distantes do conservadorismo e próximos ao marxismo (LIMA, 2017). Em meados da década de 1970, a renovação profissional, oportunizada pelo Movimento de Reconceituação, foi interrompida pela repressão da ditadura militar na América Latina, tornando-se um movimento inconcluso. No entanto, a reativação do movimento operário-sindical e o

protagonismo dos chamados novos sujeitos sociais, na passagem dos anos 1970 aos 1980, juntamente com o Movimento de Reconceituação, abriram novas perspectivas para os assistentes sociais que pretendiam a ruptura com o tradicionalismo.

Integrado ao sistema universitário em todos os níveis, o Serviço Social brasileiro assistiu ao desenvolvimento de uma perspectiva crítica, tanto teórica, quanto prática. Os desdobramentos desse processo vão resultar na construção de um novo Projeto Ético Político Profissional, vinculado a um projeto societário, propondo uma nova ordem social, voltado à equidade e a justiça social, numa perspectiva de universalização dos acessos aos bens e serviços relativos às políticas sociais. Nesse contexto, a profissão busca o compromisso com a classe trabalhadora, através do aprimoramento intelectual, baseada na qualificação acadêmica e alicerçada na concepção teórico-metodológicas crítica e sólida. (LIMA, 2017, p. 20).

Ainda segundo Lima (2017), esse processo é materializado com o III Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, realizado em 1979, conhecido como o “Congresso da Virada”. O referido evento é considerado um marco histórico e político do Serviço Social, pois deu início a construção de um projeto profissional de ruptura com o conservadorismo da profissão, em uma conjuntura adversa imposta pela Ditadura Militar no Brasil, assim como nos demais países da América Latina. Assim, tem-se uma mudança de perfil profissional, trazendo à tona uma nova geração de assistentes sociais, cuja luta se expressa no movimento estudantil e serviu de referência legítima para os movimentos sociais e sindicais.

Lima (2017) acrescenta que os embates mais significativos entre os setores conservadores e a vertente de ruptura se expressaram durante a construção do Código de Ética de 1986 e sua reformulação em 1993. No Código de Ética de 1986, a ética profissional surgiu pela primeira vez superando a perspectiva da moral restrita aos sujeitos singulares. Mas, na sua reformulação, em 1993, a ética profissional foi analisada de forma inédita, “[...], propiciando o desenvolvimento de uma produção crítica apoiada em pensadores da filosofia e da teoria política, em novas referências no campo do marxismo e nas fontes marxianas” (LIMA, 2017, p. 24). Dessa forma, o projeto de ruptura passou a ser chamado, após 1993, de Projeto Ético-Político, estabelecendo a unidade entre ética e política.

O Projeto Ético Político do Serviço Social ganha então maturidade na década de 1990, expressando-se através do Código de Ética de 1993 e das novas Diretrizes Curriculares de 1996 – ainda que não se tenha superado definitivamente o conservadorismo e determinados traços tradicionais da profissão – cuja direção aponta para uma formação social crítica e comprometida com os interesses da classe trabalhadora. (LIMA, 2017, p. 25).

No contexto de fortalecimento do neoconservadorismo, com destaque para educação com foco exclusivo para atendimento das demandas do mercado de trabalho, a educação e a

amplitude crítica que ela pode proporcionar à classe trabalhadora são combatidas. Assim, vivenciamos o constante processo de precarização da educação superior no Brasil, que não exclui a formação em Serviço Social, deixando nítida a mercantilização da educação, com a ampliação do número de cursos de Serviço Social privados, principalmente os de ensino a distância, além da redução do tempo de formação, visando o atendimento das necessidades do mercado, sem qualquer preocupação com o desenvolvimento do senso crítico dos futuros profissionais. O cenário de precarização das condições de trabalho e formação profissional impacta o exercício profissional de assistentes sociais comprometidos com as necessidades das classes trabalhadoras e com o Projeto Ético-Político Profissional.

Quanto à formação, Santos, Gomes e Lopes (2016) alertam para o fato de que a categoria profissional tende a apontar o estágio como o único momento do ensino da prática ou como o único componente curricular que trata do ensino da prática, reforçando a cultura de que o processo de formação está fragmentado em ensino teórico e ensino da prática. Assim, a próxima seção abordará o papel do estágio supervisionado na relação teoria-prática profissional.

#### 4.2 ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA RELAÇÃO TEORIA-PRÁTICA PROFISSIONAL

Santos, Gomes e Lopes (2016) alertam que o estágio é um momento ímpar, no qual se oportuniza a relação de unidade entre a formação e o exercício profissional. As mesmas autoras destacam que o estágio é o momento em que o estudante experiencia o exercício profissional, em determinado espaço sócio-ocupacional, acompanhado de um profissional de Serviço Social. A supervisão de estágio, por sua vez, é um outro momento, em que o profissional responsável pela supervisão de campo ou acadêmica e o estudante se dedicam a pensar sobre o exercício profissional e a realidade em que está imerso o espaço sócio-ocupacional, fundamentados nos aportes teóricos, ético-políticos e técnico-operativos da profissão.

Segundo dados da presente pesquisa, 28,98% dos participantes possuem, no mínimo, cinco anos de atuação como supervisores de campo de estágio, período de experiência que faz crer que menos dificuldades são encontradas quanto à unidade entre a formação e o exercício profissional. Por outro lado, também 28,98% dos participantes atuam a menos de um ano como supervisor de campo de estágio.

[...] o processo de supervisão é um dos momentos que possibilitam ao estudante fazer a mediação entre teoria e prática, entre conhecimento teórico e conhecimento sobre o mercado de trabalho, facilitando o processo de apreensão da realidade, tendo em vista uma ação com competência para o atendimento às necessidades da população. Portanto, o estágio e a supervisão de estágio são componentes indissociáveis. (SANTOS; GOMES; LOPES, 2016, p. 217).

Santos, Gomes e Lopes (2016) acrescentam que a supervisão de estágio é parte intrínseca tanto do processo de formação quanto do processo de trabalho profissional, constitui uma atribuição privativa do assistente social, que, durante o seu exercício, articula o processo de formação e exercício profissional.

Quanto à formação profissional, as Diretrizes Curriculares para o Curso de Serviço Social, aprovadas em 1996, pela ABEPSS, definem as seguintes diretrizes: capacitação teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, que visam:

1. Apreensão crítica do processo histórico como totalidade;
2. Investigação sobre a formação histórica e os processos sociais contemporâneos que conformam a sociedade brasileira, no sentido de apreender as particularidades da constituição e desenvolvimento do capitalismo e do Serviço Social no país;
3. Apreensão do significado social da profissão desvelando as possibilidades de ação contidas na realidade;
4. Apreensão das demandas - consolidadas e emergentes - postas ao Serviço Social via mercado de trabalho, visando formular respostas profissionais que potenciem o enfrentamento da questão social, considerando as novas articulações entre público e privado;
5. Exercício profissional cumprindo as competências e atribuições previstas na Legislação Profissional em vigor. (ABEPSS, 1996, p. 7).

Também de acordo com as Diretrizes Curriculares de 1996, o estágio passa a ser considerado um componente curricular muito importante na articulação entre formação e exercício profissional, entre universidade e sociedade e entre teoria e prática. Dessa forma, o estágio deixa de ser restrito ao mero “ensino da prática”, como era percebido em currículos anteriores. No entanto, estar inserido num campo de estágio não possibilita ao estudante compreender a realidade profissional fundamentada nos conteúdos tratados no curso; a compreensão é possibilitada por intermédio da supervisão acadêmica e de campo. Para tanto, não basta o estudante acompanhar o seu supervisor em suas atividades, é necessário, para que de fato se torne uma atividade integradora do currículo, que o estágio seja acompanhado de reflexão teórica, política e técnico-operativa do que é vivenciado no espaço sócio-ocupacional. Nesse sentido, o projeto de intervenção, apontado por 75,67% dos supervisores de campo de estágio participantes da pesquisa como instrumental utilizado para acompanhamento do estagiário, é fundamental para oportunizar o processo de reflexão.

No que diz respeito à realidade do espaço sócio-ocupacional, Santos, Gomes e Lopes (2016) destacam que a primeira década do século XXI intensificou o debate quanto à importância do estágio frente à precarização da formação do mercado de trabalho do assistente social. Naquele período foram aprovadas algumas legislações e políticas que deram visibilidade ao processo de formação profissional e que estão em sintonia com a Lei de Regulamentação da Profissão e com o Código de Ética Profissional, entre elas a Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências; a Resolução CFESS nº 533, de 29 de setembro de 2008, e a Política Nacional de Estágio (PNE) de 2010. Cabe destacar a Resolução CFESS nº 533 e a PNE de 2010.

Quanto à Resolução CFESS nº 533, Santos, Gomes e Lopes (2016) alertam que o documento preconiza a indissociabilidade entre formação e exercício profissional e a importância de uma aprendizagem de qualidade, proporcionada também pela supervisão, para garantir a qualidade do exercício profissional do assistente social. Para tanto, a instituição de estágio deve assegurar estrutura física adequada e equipamentos, sigilo profissional e disponibilidade do supervisor de campo para o acompanhamento presencial da atividade. O número de estagiários na instituição campo de estágio dependerá da carga horária de trabalho do supervisor de campo, não podendo ultrapassar o limite máximo de um estagiário para cada 10 horas semanais de trabalho, visando garantir o acompanhamento sistemático, contínuo e permanente do estudante pelo supervisor de campo. Entre os supervisores de campo que participaram da pesquisa, o número de estagiários não ultrapassa o limite máximo. Ao supervisor de campo cabe, ainda, apresentar à unidade de ensino sua proposta de supervisão, e ao estudante, juntamente com supervisor de campo e acadêmico, construir o plano de estágio. O plano de estágio é apontado por 75,67% dos supervisores de campo de estágio participantes da pesquisa como instrumental utilizado para acompanhamento do estagiário. No entanto, somente 30,59% dos supervisores de campo apontaram a utilização do Plano de Supervisão.

Quanto à Política Nacional de Estágio (PNE), a ABEPSS (2010), visando balizar os processos de mediação teórico-prática na integralidade da formação profissional do assistente social, deliberou por traçar uma política nacional de estágio na área do Serviço Social. A construção coletiva da PNE retrata a necessidade de defesa de um projeto profissional vinculado a um projeto de sociedade voltado à ampliação de direitos e emancipação humana. Segundo a ABEPSS (2010), a discussão teve início com o lançamento do documento-base que subsidiou o debate coletivo, ocorrido em todo o país, nos eventos realizados entre os meses de maio e outubro de 2009, que discutiram o referido documento e encaminharam

propostas para a versão final da PNE<sup>12</sup>. Ao todo, ocorreram 80 eventos realizados pelas Unidades de Formação Acadêmica (UFAs), com 4.445 participantes que encaminharam contribuições que foram posteriormente debatidas nas seis oficinas regionais de graduação da ABEPSS.

Conforme apontado pela ABEPSS (2010), no atual contexto, cresceu a necessidade da categoria em torno da defesa do estágio qualificado, que se intensificou devido a diferentes fatores, dentre eles: a ampliação do ensino a distância e suas implicações na qualidade da formação profissional do assistente social, principalmente na realização do estágio supervisionado curricular obrigatório, processo em que se constatou o descumprimento do que é preconizado pelas Diretrizes Curriculares, destacando a não realização da supervisão conjunta entre supervisores acadêmicos e de campo e problemas relacionados à carga horária prevista para essa atividade, à Lei nº 11.788/2008<sup>13</sup> e à Resolução CFESS nº 533/2008<sup>14</sup>.

A ABEPSS (2010) acrescenta que são problematizadas inúmeras questões acerca da discussão sobre o estágio no processo de formação profissional dos assistentes sociais brasileiros em produções profissionais. Na pesquisa avaliativa das Diretrizes Curriculares, coordenada pela ABEPSS, Ramos (2007) analisa várias dificuldades apontadas pelas UFAs investigadas em relação ao estágio em Serviço Social, dentre as quais destaca o seguinte aspecto:

[...] a utilização do (a) estagiário(a) como força de trabalho barata, bem como a não existência de acompanhamento didático-pedagógico no processo do estágio supervisionado curricular não-obrigatório. Essa última questão ocorre devido à sobrecarga docente que se expressa na ausência de carga horária para viabilizar o processo de supervisão, conforme ocorre com o estágio curricular obrigatório. Para a referida autora, trata-se de uma dificuldade recorrente, apontada por docentes e discentes de todas as regiões do país, que sinaliza os rebatimentos estruturais e conjunturais do processo de acumulação do capital - através de uma lógica de atendimento as novas requisições do mundo do trabalho - no desenvolvimento da formação profissional, sobretudo, na atividade de estágio. (ABEPSS, 2010, p. 6).

A utilização do estagiário como força de trabalho barata, tida como rebatimento do processo de acumulação do capital, é apontada pelos supervisores de campo de estágio que

---

<sup>12</sup> A versão final da PNE foi elaborada tendo como referência o documento-base, acrescido das contribuições dos seis relatórios das oficinas regionais, do relatório da mesa que debateu a PNE na Oficina Nacional de Graduação e das contribuições do texto “Sugestões para a construção da Política Nacional de Estágio da ABEPSS” de Iana Vasconcelos, enviado em novembro de 2009, com o objetivo de efetivação do estágio supervisionado em consonância com as Diretrizes Curriculares e com a direção ético-política do Serviço Social brasileiro.

<sup>13</sup> A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências.

<sup>14</sup> A Resolução CFESS nº 533, de 29 de setembro de 2008, regulamenta a supervisão direta de estágio no Serviço Social.

participaram da pesquisa, mediante o preenchimento do questionário, já que 8,05% informaram que a necessidade de ter um estagiário para contribuir nos atendimentos realizados e outras atividades referentes ao Serviço Social serviu como motivação para exercer a supervisão de campo.

De acordo com a ABEPSS (2010), nas instituições de ensino superior privadas essa realidade é mais presente, pois muitos estagiários aceitam o valor da bolsa, a carga horária e as condições de sua realização estabelecidos pelos campos de estágio. Como a bolsa significa para eles o instrumento de permanência no curso, ela se torna mais importante do que sua experiência no campo de estágio. Cabe destacar que a discussão do estágio supervisionado se coloca como estratégica na defesa do projeto de formação profissional em consonância com o projeto ético-político do Serviço Social, sendo que 88,55% dos supervisores de campo participantes desta pesquisa reconhecem a importância da supervisão na formação profissional. No entanto, no contexto de precarização e desregulamentação do trabalho e redução dos direitos, quando os impactos da contrarreforma do Estado vêm atacando a política do ensino superior no Brasil, é preciso refletir sobre o processo de efetivação das Diretrizes Curriculares do Serviço Social.

Portanto, na *contra-corrente* da colagem da formação profissional às leis do mercado, a formação deve dirigir-se para a construção de alternativas e estratégias profissionais que contribuam para a defesa dos interesses da classe trabalhadora. Tal direção opõe-se à redução da formação ao mero desenvolvimento da racionalidade técnico-instrumental, o que exige do estágio supervisionado curricular, possibilitar experiências que ultrapassem o atendimento exclusivo das novas demandas do mercado de trabalho, ampliando os horizontes da formação do profissional com o desenvolvimento de competências técnico-operativas, compromisso ético-político e sustentação teórico-metodológica [...]. (ABEPSS, 2010, p. 10).

A ABEPSS (2010) destaca que o estágio supervisionado deve ser apreendido como uma construção coletiva profissional, que visa se aproximar do projeto societário emancipatório, devendo ser concebido para além de um conjunto de prescrições normativas e corporativas e materializado em consonância com os princípios ético-políticos contidos no Código de Ética de 1993 e que se traduzem como os valores norteadores do projeto profissional do Serviço Social brasileiro. Além dos valores ético-políticos profissionais, outros princípios devem nortear a realização do estágio no Serviço Social. Um desses princípios refere-se à indissociabilidade entre as dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, que deve ser garantida na experiência de estágio; outro princípio diz respeito à articulação entre a formação e o exercício profissional, que possibilita

“[...] a identificação e análise das demandas, desafios e respostas mobilizadas no cotidiano de trabalho dos assistentes sociais e fomenta a construção/socialização de conhecimentos e reflexões, bem como o desenvolvimento de competências profissionais” (ABEPSS, 2010, p. 13); um outro princípio prevê a indissociabilidade entre estágio e supervisão acadêmica e de campo, numa ação conjunta, integrando planejamento, acompanhamento e avaliação do processo de ensino-aprendizagem e do desempenho do estudante; outro princípio fundamenta-se na articulação entre universidade e sociedade, contribuindo com a identificação e construção de respostas às demandas e desafios contemporâneos; “[...] o princípio da unidade teoria-prática, na medida em que o estágio, como atividade acadêmica, a evidencia como processo dialético entre dimensões que não se equalizam, mas são indissociáveis” (ABEPSS, 2010, p. 13); o princípio da interdisciplinaridade, já que o estágio supervisionado se efetiva a partir da inter-relação das diversas áreas de conhecimento trabalhadas ao longo da formação profissional; e, por fim, o princípio da articulação entre ensino, pesquisa e extensão numa perspectiva de totalidade.

O estágio supervisionado no curso de Serviço Social apresenta como uma de suas premissas oportunizar ao (a) estudante o estabelecimento de relações mediadas entre os conhecimentos teórico-metodológicos e o trabalho profissional, a capacitação técnico-operativa e o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício da profissão, bem como o reconhecimento do compromisso da ação profissional com as classes trabalhadoras, neste contexto político-econômico-cultural sob hegemonia do capital. (ABEPSS, 2010, p. 14).

No entendimento da ABEPSS (2010), o estágio supervisionado curricular, nas modalidades obrigatório e não-obrigatório, é um processo didático-pedagógico vinculado às UFAs por meio da coordenação do estágio e dos docentes supervisores, devidamente articulados às coordenações de curso ou departamentos. O processo de supervisão de estágio, realizado conjuntamente pelo supervisor acadêmico e de campo, requer encontros periódicos e sistemáticos entre eles e se constitui atribuição privativa de assistentes sociais, conforme explicitado no art. 2º da Resolução CFESS nº 533/2008. O processo do estágio supervisionado curricular obrigatório pressupõe supervisão direta, constituindo-se, conforme prevê o art. 4º, §1º, da Resolução nº 533/CFESS, a participação do supervisor de campo e do supervisor acadêmico. As atribuições dos supervisores, acadêmico e de campo, e dos acadêmicos estão vinculadas às orientações consoantes nas seguintes legislações: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8.662/93) e a Resolução do CFESS nº 533, de 29 de setembro de 2008. Quanto à supervisão direta, 51,52%

dos supervisores de campo de estágio participantes desta pesquisa informaram que são previamente agendados momentos específicos para supervisão e 67,62% informaram que ocorre a partir de dúvidas dos estagiários.

Aos (às) supervisores(as) de campo cabe a inserção, acompanhamento, orientação e avaliação do estudante no campo de estágio, em conformidade com o plano de estágio, elaborado em consonância com o projeto pedagógico e com os programas institucionais vinculados aos campos de estágio; garantindo diálogo permanente com o (a) supervisor (a) acadêmico (a), no processo de supervisão.

E ao (à) estagiário(a), sujeito investigativo, crítico e interventivo, cabe conhecer e compreender a realidade social, inserido no processo de ensino-aprendizagem, construindo conhecimentos e experiências coletivamente que solidifiquem a qualidade de sua formação, mediante o enfrentamento de situações presentes na ação profissional, identificando as relações de força, os sujeitos, as contradições da realidade social. (ABEPSS, 2010, p. 19).

De acordo com a ABEPSS (2010), as principais atribuições do supervisor de campo são:

1. Comunicar à coordenação de estágio da UFA o número de vagas por semestre e definir, em consonância com o calendário acadêmico e conjuntamente com a coordenação de estágio, o início das atividades de estágio do respectivo período, a inserção do estudante no campo de estágio e o número de estagiários por supervisor de campo, em conformidade com a legislação vigente;
2. Elaborar e encaminhar à coordenação de estágios do Curso de Serviço Social da UFA o Plano de trabalho do Serviço Social com sua proposta de supervisão e o respectivo cronograma de realização desta atividade;
3. Certificar se o campo de estágio está na área do Serviço Social, em conformidade às competências e atribuições específicas, previstas nos artigos 4º e 5º da Lei 8.662/1993, objetivando a garantia das condições necessárias para que exercício profissional seja desempenhado com qualidade e competência técnica e ética, requisitos fundamentais ao processo de formação do estagiário;
4. Oportunizar condições institucionais para o desenvolvimento das competências e habilidades do(a) estagiário(a), assumindo a responsabilidade direta das ações desenvolvidas pelo Serviço Social na instituição conveniada;
5. Disponibilizar ao(à) estagiário(a) a documentação institucional e de temáticas específicas referentes ao campo de estágio;
6. Participar efetivamente na elaboração do plano de estágio dos supervisionados, de acordo com o projeto pedagógico do curso, em parceria com o(a) supervisor(a) acadêmico(a), e manter cópia do referido documento no local de estágio;
7. Realizar encontros sistemáticos, com periodicidade definida (semanal ou quinzenalmente), individuais e/ou grupais com os(as) estagiários(as), para acompanhamento das atividades de estágio e discussão do processo de formação profissional e seus desdobramentos, bem como de estratégias pertinentes ao enfrentamento das questões inerentes ao cotidiano profissional;
8. Participar efetivamente do processo de avaliação continuada do estagiário, juntamente, com o supervisor acadêmico; quando da avaliação semestral, emitir parecer e nota de acordo com instrumental qualitativo, construído pelo coletivo dos sujeitos e fornecido pela coordenação de estágio da UFA;
9. Participar das reuniões, encontros de monitoramento, avaliação e atualização, seminários, fóruns de supervisores e demais atividades promovidas pela

Coordenação de Estágios da UFA, para o devido estabelecimento da unidade imprescindível ao processo pedagógico inerente ao estágio supervisionado;

10. Encaminhar as sugestões e dificuldades à coordenação de estágios da UFA e contatar com os supervisores acadêmicos, Coordenador(a) de Estágios ou Coordenador(a) de Curso quando julgar necessário;

11. Manter o controle atualizado da folha de frequência do estagiário, observando a carga horária exigida no respectivo nível de estágio e atestando o número de horas realizado pelo estagiário;

12. Atender às exigências de documentação e avaliação solicitadas pela Coordenação de Estágio da UFA;

13. Decidir, juntamente com a Coordenação de Estágios e supervisão acadêmica, sobre os casos de desligamento de estagiários;

14. Avaliar a pertinência de abertura e encerramento do campo de estágio. (ABEPSS, 2010, p. 21).

Em relação ao estagiário, de acordo com a ABEPSS (2010), suas atribuições são:

a. Observar e zelar pelo cumprimento dos preceitos ético-legais da profissão e as normas da instituição campo de estágio;

b. Informar ao supervisor acadêmico, ao supervisor de campo e/ou ao coordenador de estágios, conforme o caso, qualquer atitude individual, exigência ou atividade desenvolvida no estágio, que infrinja os princípios e preceitos da profissão, alicerçados no projeto ético-político, no projeto pedagógico do curso e/ ou nas normas institucionais do campo de estágio;

c. Apresentar sugestões, proposições e pedido de recursos que venham a contribuir para a qualidade de sua formação profissional ou, especificamente, o melhor desenvolvimento de suas atividades;

d. Agir com competência técnica e política nas atividades desenvolvidas no processo de realização do estágio supervisionado, requisitando apoio aos supervisores, de campo e acadêmico, frente a um processo decisório ou atuação que transcenda suas possibilidades;

e. Comunicar e justificar com antecedência ao supervisor acadêmico, ao supervisor de campo e/ou ao coordenador de estágios, conforme o caso, quaisquer alterações, relativas à sua frequência, entrega de trabalhos ou atividades previstas;

f. Apresentar ao coordenador de estágio, no início do período, atestado de vacinação, no caso de realizar seu estágio em estabelecimento de saúde;

g. Realizar seu processo de estágio supervisionado em consonância com o projeto ético-político profissional;

h. Reconhecer a disciplina de Estágio Curricular em Serviço Social como processo e elemento constitutivo da formação profissional, cujas estratégias de intervenção constituam-se na promoção do acesso aos direitos pelos usuários;

i. Participar efetivamente das supervisões acadêmicas e de campo, tanto individuais como grupais, realizando o conjunto de exigências pertinentes à referida atividade;

j. Comprometer-se com os estudos realizados nos grupos de supervisão de estágio, com a participação nas atividades concernentes e com a documentação solicitada. (ABEPSS, 2010, p. 23).

A ABEPSS (2010) acrescenta que o processo de ensino-aprendizagem, concretizado no estágio supervisionado, deve proporcionar a articulação de conteúdos que compõem o currículo, abrangendo a concepção de estágio e supervisão e sua importância no processo de formação profissional. Para tanto, as UFAs devem elaborar suas respectivas Políticas de Estágio, coerentes com a Lei Federal nº 11.788/2008, com a Resolução CFESS nº 533/2008,

com as Diretrizes Curriculares (1996) e com a PNE (2010). A Política de Estágio deve constar no projeto pedagógico das Unidades de Formação Acadêmica e ser amplamente divulgada junto aos sujeitos envolvidos no estágio. A atividade de estágio é permitida somente após o estudante ter cumprido as disciplinas de fundamentos históricos e teórico-metodológicos do Serviço Social I e II e ética profissional. A carga horária disponibilizada para o estágio supervisionado curricular obrigatório deve ser de, no mínimo, 15% das 3.000 horas (carga horária mínima) do curso de Serviço Social, conforme prevê o Parecer nº 8/2007 e a Resolução nº 2, de junho de 2007 do Conselho Nacional de Educação – Câmara de Ensino Superior/MEC.

Seguindo, ainda, as Diretrizes Curriculares, o estágio curricular obrigatório deve ser oferecido em diferentes níveis (totalizando entre 02 e 04 semestres), distribuídos, de forma equilibrada, no decorrer dos últimos anos de integralização do curso. A carga horária das atividades de campo deve ser de, no máximo, 30h semanais (conforme lei do estágio), além da realização de, no mínimo, 03 horas/aula semanais de supervisão acadêmica. As exigências de cada nível de estágio devem seguir especificidades e atividades progressivas, coerentes com os demais componentes curriculares e objetivos próximos aos conteúdos do período cursado. (ABEPSS, 2010, p. 29).

Vasconcelos (2015) alerta que o estágio supervisionado ainda é reconhecido como espaço de “ensino da prática” e a disciplina a ele relacionada acaba sendo mais uma “disciplina teórica”. Quando essa abordagem teórico-crítica da realidade e do exercício profissional é abandonada, fica sob a responsabilidade exclusiva do supervisor de campo “ensinar a fazer o Serviço Social”. Dessa forma, o “ensino da prática” fica a cargo de um supervisor que pouco é requisitado a ter participação ativa na academia e o aluno “aprende a fazer o Serviço Social do supervisor”, que pode não se constituir num exercício profissional mediado pelo projeto profissional e não ter como referência as Diretrizes Curriculares da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS). Assim, a premissa “na prática a teoria é outra” acaba sendo reforçada pela visualização do aluno quanto à teoria do professor e à prática do supervisor, não havendo unicidade entre a teoria-prática do professor e a teoria-prática do supervisor. Esse processo, por fim, mais deforma do que forma o futuro profissional.

É na academia, segundo Vasconcelos (2015), que se observa o início do rompimento com os princípios e objetivos do projeto profissional, ao se optar por justificativas como o nível dos alunos, respeito ao tempo disponível do aluno trabalhador, entre outros, ou por apropriações teóricas parciais que favoreçam o ecletismo. Ou, ainda, pela adoção de

concepções teóricas mais próximas do senso comum que levam à ideia de que a miséria subjetiva só pode ser encontrada nos demais, principalmente no miserável, ou seja, levam a atos alienados que mascaram a alienação tanto do sujeito que ajuda quanto do sujeito que é ajudado, além de mascarar as restritas possibilidades que a sociedade capitalista, frente às contradições de classe, permite para a construção de condições necessárias à emancipação individual e coletiva dos indivíduos sociais.

De acordo com Vasconcelos (2015), o *quefazer* profissional, consubstanciado no surgimento da profissão, formulado do ponto de vista do capital, centrado na perspectiva conservadora hegemônica e dominante foi se reproduzindo, crítica ou acriticamente, no âmbito da categoria profissional até meados da década de 1960. Apesar de criticado pelo Movimento de Reconceituação nos anos 1960 e negado teoricamente pelo projeto profissional desde a intenção de ruptura, não foi superado, mesmo com novas ressignificações, até os dias atuais. A realidade da prática no âmbito do Serviço Social e suas consequências podem estar favorecendo mais ao capital do que ao trabalhador, já que a prática que se constitui como um *quefazer* que situa os meios como fins, ou prioriza as práticas institucionais, é funcional a qualquer projeto conservador, menos ao projeto do Serviço Social brasileiro, que tem cunho anticapitalista e voltado à emancipação.

Uma prática mediada pelo projeto, em que o profissional é capaz de “identificar a significação, os limites e as alternativas da ação focalizada”, é uma prática que necessita partir do desobscurecimento da luta de classes que ela media e é mediada por ela; é uma prática em que o acesso aos direitos e tudo o que o envolve – o espaço profissional, as estratégias, os instrumentos, as técnicas, as informações e conhecimentos etc., os quais interferem diretamente no cotidiano, dinâmica e movimento das massas trabalhadoras – é apenas meio e não fim. É nesse sentido que o acesso aos direitos, no âmbito da sociedade burguesa, mediado por princípios e finalidades emancipatórias, pode ser operado em favor das massas trabalhadoras, ainda que sempre com ganhos relativos e nunca como solução e/ou finalidade. (VASCONCELOS, 2015, p. 327).

A proliferação de cursos na área de Serviço Social e o aumento da demanda por assistentes sociais não significam o reconhecimento da “necessidade social” da profissão pela sociedade, pelos demais profissionais e pelos usuários, alerta Vasconcelos (2015). Essa requisição significa que, apesar da hegemonia teórica e ético-política do projeto profissional, materializada em produções teóricas, legislações e movimentos políticos da categoria, a profissão continua, desde 1930, a manter o caráter funcional ao modo de produção capitalista e ao mercado. Não está havendo ampliação e enriquecimento do espaço profissional, mas a substituição de alguns espaços por outros. Essa substituição, muitas vezes, é possibilitada pelo

próprio assistente social, quando o referido profissional abdica da condução de reuniões com usuários da política de Assistência Social em favor de psicólogos. Destaca-se também a substituição de assistentes sociais por profissões modernas, algumas até de nível médio. Dessa forma, a substituição do assistente social, principalmente no trabalho direto com as massas trabalhadoras, por uma força de trabalho mais barata e menos qualificada, prejudica a profissão e o contato com as massas trabalhadoras, que ficam sujeitas ao voluntariado e à ajuda. Além disso, compromete o projeto profissional e o projeto de sociedade ao qual está articulado, desfavorecendo a classe trabalhadora.

Vasconcelos (2015) destaca que o acesso consciente e crítico dos trabalhadores às políticas sociais pode se constituir como base para os processos de organização e mobilização das massas trabalhadoras, assim como o acesso despolitizado e alienado do “sujeito de direitos” a políticas resulta na organização social de base consensual e de colaboração de classe. A criação de profissões de nível superior e de ocupações de nível médio mostra a necessidade do capital em fragmentar cada vez mais a divisão do trabalho, os diferentes segmentos de trabalhadores e os direitos sociais. O capitalismo atual caracteriza-se pela fragmentação de todas as esferas da vida social e da produção, pela dispersão espacial e temporal do trabalho, pela destruição dos referenciais da identidade e da luta de classes. O que se impõe à categoria é revelar os mecanismos e as estratégias que favoreçam as lutas sociais e o impacto dessas lutas nos processos de formação, organização e mobilização da classe trabalhadora, bem como a direção que toma o Serviço social como parte dessa classe. Nesse sentido, a análise teórico-crítica da intervenção ativa dos assistentes sociais contribui para o desenvolvimento de práticas baseadas no projeto profissional, pois possibilita identificar tendências e aponta alternativas voltadas à renovação e às rupturas teóricas de mediação da prática. Somente com alunos, na formação, os usuários, acessando informações e conhecimentos nos espaços socioassistenciais, docentes e assistentes sociais, com acesso a informações que propiciem apreender o movimento das massas trabalhadoras no seu protagonismo na luta de classes, há possibilidades de transformações necessárias na política setorial e no modo de produção capitalista.

A partir desse entendimento, a presente pesquisa é relevante no sentido de contribuir para a reflexão da realidade do estágio supervisionado, apresentando estratégias que possibilitem uma melhor formação dos futuros profissionais do Serviço Social, considerando o desafio imposto pela crescente precarização das relações e condições de trabalho a que estão

submetidos os assistentes sociais nos espaços sócio-ocupacionais que servem de campo de estágio.

## **5 AS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL SUPERVISOR DE CAMPO**

Embora as condições e relações de trabalho sejam imbricadas, este capítulo está dividido em subcategorias, com o intuito de possibilitar melhor compreensão didática. A primeira subcategoria é o perfil profissional dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina, na qual serão apresentados os seguintes aspectos: idade, formação profissional, instituição de formação profissional, ano de formação, vínculo e natureza jurídica da instituição empregadora na área de Serviço Social, identificação com os valores da profissão, realização profissional, valorização do potencial profissional e identificação com os valores da instituição empregadora.

A segunda subcategoria trata das condições de trabalho dos supervisores de campo de estágio e aborda os seguintes aspectos: renda bruta mensal, nomenclatura do cargo, número de vínculos e carga horária semanal de trabalho, área de atuação, política de planos, cargos e salários, política de reajuste salarial, política de capacitação profissional, espaço físico laboral, equipamentos necessários e adequados ao desempenho das atividades profissionais.

A terceira, e última, subcategoria trata das relações de trabalho dos supervisores de campo de estágio e discorre sobre os seguintes aspectos: discriminação, assédio moral e sexual, liberdade de expressão e liberdade com a chefia imediata, autonomia e definição de tarefas, participação no processo decisório e na definição orçamentária institucional, atuação junto à equipe multiprofissional e respeito profissional, respeito ao desenvolvimento de atividades privativas e definição de atividades, existência de conflitos.

Visando não identificar os sujeitos da pesquisa, os grupos focais, em número de três, serão considerados como GF1, GF2 e GF3 e os participantes serão identificados como “Assistente Social” seguido de numeração. Igualmente, os participantes que contribuíram com o preenchimento dos questionários serão apresentados como “Participante” seguido da numeração.

### **5.1 PERFIL DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA**

O perfil do público que constitui a amostra da pesquisa realizada é, em grande maioria, formado por profissionais do sexo feminino, com 94,99% de participantes desse gênero e 4,83% de participantes do sexo masculino. A maioria dos participantes, ou seja,

38,64%, tem idade entre 34 a 43 anos, seguidos de 28,98% de participantes com idade entre 24 a 33 anos e 27,37% com idade entre 44 a 53 anos.

**Tabela 1 – Idade dos participantes da pesquisa**

Idade	Número	Percentual
24 a 33 anos	18	28,98%
34 a 43 anos	24	38,64%
44 a 53 anos	17	27,37%
54 a 63 anos	2	3,22%
Não respondeu	1	1,61%
Total	62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

No que diz respeito à formação, a maioria dos participantes, representando 41,86%, graduou-se em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), seguidos de 9,66% que se graduaram pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECO), 8,05% graduados pela Universidade Regional de Blumenau (FURB), 8,05% que se graduaram pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Do total de participantes, 4,83% graduados pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI), 4,83% se graduaram pela Universidade do Planalto Serrano (UNIPLAC) e 4,83% se graduaram pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). O restante, 11 participantes, 17,71%<sup>15</sup> são graduados por outras Instituições de Ensino Superior (IES), compreendendo o percentual de 1,61% cada. Entre os sujeitos da pesquisa, a grande maioria, 57 participantes, ou seja, 91,77%, é graduada em cursos presenciais, seguidos de 4,83%, que se graduaram em cursos semipresenciais e 3,22% que se graduaram em cursos na modalidade EaD. Do total de participantes, 8,05% possuem outra graduação, sendo elas: Administração Pública, Ciências Contábeis, Geografia, Publicidade e Propaganda e Teologia.

<sup>15</sup> Compreendem 17,71% as seguintes Instituições de Ensino Superior: Faculdades Integradas Espíritas; Faculdade Metropolitana de Blumenau (FAMEBLU); Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI); Fundação do Alto Vale do Rio do Peixe (FEARPE), atual Universidade do Contestado; Faculdades Integradas Machado de Assis (FIMA); Universidade Estadual de Londrina (UEL); Universidade do Contestado (UNC) - Campus Caçador; Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP); Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO); União Pan-Americana de Ensino (UNIPAN); Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI).

Tabela 2 – Instituição de formação

Instituição de formação	Número	Percentual
UFSC	26	41,86%
UNOCHAPECÓ	6	9,66%
FURB	5	8,05%
UNISUL	5	8,05%
UNIASSELVI	3	4,83%
UNIPLAC	3	4,83%
UNOESC	3	4,83%
Outros	11	17,71%
Total	62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Quanto ao ano de formação, há variação entre os anos de 1990 e 2019, com predominância o período compreendido entre 2009 e 2018, com 51,52% dos participantes. Em seguida, o período 1999-2008 representa a conclusão da graduação de 30,59% dos participantes e o período 1989-1998 compreende o ano de formação de 14,49% dos participantes. Apenas 1,61% se formou em 2019.

Quanto ao vínculo que possui com a instituição empregadora na área de Serviço Social, 46, isto é, 74,06% possuem vínculo como Regime Jurídico Único, ou seja, são funcionários públicos.

Tabela 3 – Especificação quanto ao vínculo e à natureza jurídica da instituição empregadora

Vínculo com a instituição empregadora	Número	Percentual	Natureza jurídica da instituição empregadora	Número	Percentual
Regime Jurídico Único	46	74,06%	Pública municipal	32	51,52%
			Pública estadual	5	8,05%
			Pública federal	4	6,44%
			Direito público	3	4,83%
			Direito Público e Pública Municipal	1	1,61%
Celetista (CLT)	14	22,54%	Fundação	1	1,61%
			Associação sem fins lucrativos	5	8,05%
			Organização social	2	3,22%
			Pública municipal	2	3,22%
			Terceiro setor	2	3,22%
			Direito Privado	1	1,61%
			Empresa privada	1	1,61%
			Instituição de ensino filantrópica	1	1,61%
Contrato Temporário de trabalho	1	1,61%	Associação sem fins lucrativos	1	1,61%
Prestador de serviço	1	1,61%	Não respondeu	1	1,61%
Total	62	100%		62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Apesar de ínfimos os percentuais, é possível constatar que um participante (1,61%) trabalha como prestador de serviço e outro (1,61%) possui contrato temporário de trabalho, afirmando a tendência à precarização das relações de trabalho. Antunes (2010, p.70) destaca a existência de dois grupos no interior da classe trabalhadora: “os ‘estáveis’ constituídos por aqueles que possuem vínculos trabalhistas formais e os ‘precarizados’ formados pelos excluídos do mercado de trabalho de formal, vinculados às formas de subemprego e formas de trabalhos precários”.

De acordo com Santos e Manfroi, apesar da tendência de expansão do mercado de trabalho, constatam-se “[...] formas precárias de inserção no mercado de trabalho, como prestação de serviços, terceirização e contratação de profissionais sem concurso público” (SANTOS; MANFROI, 2012, p. 233).

Rachelis (2011) complementa:

Essa dinâmica de flexibilização/precarização atinge também o trabalho do assistente social, nos diferentes espaços institucionais em que se realiza, pela insegurança do emprego, precárias formas de contratação, intensificação do trabalho, aviltamento dos salários, pressão pelo aumento da produtividade e de resultados imediatos, ausência de horizontes profissionais de mais longo prazo, falta de perspectivas de progressão e ascensão na carreira, ausência de políticas de capacitação profissional. (RAICHELIS, 2011, p. 422).

A mesma autora complementa que os processos de terceirização, subcontratação de serviços individuais por empresas de assessorias, cooperativas de trabalhadores são intensificados na prestação de serviços aos governos e às organizações não governamentais, dando abertura para o exercício profissional autônomo, contratado por projeto ou tarefa (RAICHELIS, 2011).

Quanto ao desenvolvimento do trabalho, chama atenção que 93,38% dos participantes apontaram possuir identificação com os valores da profissão, 62,79% sentem-se realizados profissionalmente e gostam do que fazem e 41,86% acreditam que seu potencial profissional é bem utilizado e/ou valorizado. No entanto, somente 35,42% apontaram possuir identificação com os valores da instituição empregadora. Se é na instituição empregadora que o assistente social emprega os valores profissionais, exerce a sua profissão e, acredita-se, é lá que tenha seu potencial bem utilizado e/ou valorizado, torna-se contraditório um percentual acentuadamente inferior manifestando a identificação com os valores da instituição empregadora.

Cabe descrever os aspectos da pesquisa relacionados às condições de trabalho a que estão submetidos os supervisores de campo de estágio, como: renda bruta, carga horária semanal de estágio, existência de política de planos, cargos e salários, política de capacitação profissional, política de reajuste salarial, entre outros, que vão incidir diretamente sobre o exercício profissional e a qualidade dos serviços ofertados à população usuária.

## 5.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA

Quanto às condições de trabalho dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina, dados da pesquisa revelam que 80,50% dos participantes recebem como remuneração bruta, incluindo remuneração de outros vínculos empregatícios, de um a cinco salários mínimos, evidenciando que a precarização está presente também na baixa remuneração paga a esses trabalhadores.

Tabela 4 – Renda bruta dos supervisores de campo e vínculo com a instituição empregadora

Renda bruta	Número	Percentual	Vínculo com a instituição empregadora	Número	Percentual
De 1 até 5 salários mínimos	50	80,50%	Regime Jurídico Único	34	54,74%
			Celetista	14	22,54%
			Contrato de trabalho temporário	1	1,61%
			Prestação de serviço	1	1,61%
Mais de 5 até 10 salários mínimos	9	14,49%	Regime Jurídico Único	9	14,49%
Mais de 10 até 15 salários mínimos	2	3,22%	Regime Jurídico Único	2	3,22%
Não respondeu	1	1,61%	Regime Jurídico Único	1	1,61%
Total	62	100%		62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Em relação à nomenclatura do cargo que ocupam na instituição, 91,77% informaram ocupar o cargo de assistente social, seguidos de 3,22% que informaram ocupar o cargo de analista de Serviço Social, 1,61% ocupa o cargo de coordenadora de projetos, 1,61% atua no cargo de coordenadora e 1,61% ocupa o cargo de gestor de pessoas.

Quanto ao número de vínculos e à carga horária semanal de trabalho, 80,50%, equivalente a 50 participantes, possuem apenas um vínculo de trabalho, na área de Serviço

Social. Desses, 43,47%, têm carga horária semanal de 30 horas, conforme preconiza a Lei nº 12.317, de 26 de agosto de 2010<sup>16</sup>.

Tabela 5 – Especificação da carga horária total de trabalho semanal dos participantes com um vínculo de trabalho

Carga horária total	Número	Percentual
20h	2	4%
30h	27	54%
35h	1	2%
40h	19	38%
Não identificado	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

No que diz respeito aos participantes que possuem dois vínculos de trabalho ou mais, 12,88% dos participantes informaram possuir dois vínculos de trabalho. Desses 8,05% possuem os dois vínculos de trabalho na área de Serviço Social, 3,22% informaram possuir mais de três vínculos de trabalho, todos na área de Serviço Social, e 1,61% informou ter três vínculos de trabalho, todos na área de Serviço Social, conforme demonstra a tabela a seguir.

Tabela 6 – Especificação da carga horária total de trabalho semanal dos participantes com no mínimo dois vínculos de trabalho

Número de vínculos de trabalho	Número	Percentual	Carga horária total	Carga horária no principal vínculo	Número	Percentual
2	8	66,66%	60h	30h	1	8,33%
			52h	22h	1	8,33%
			50h	30h	2	16,33%
			40h	30h	1	8,33%
			Resposta prejudicada	Resposta prejudicada	3	24,66%
3	1	8,33%	Resposta prejudicada	Resposta prejudicada	1	8,33%
Mais de 3	2	16,33%	Resposta prejudicada	Resposta prejudicada	2	16,33%
Não identificado	1	8,33%	40	30h	1	8,33%
Total	12	100%			12	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

É possível constatar profissionais trabalhando de 40 a 60 horas semanais em diferentes vínculos de trabalho, confirmando que a precarização das condições de trabalho atinge também os assistentes sociais como parcela da classe trabalhadora. O assistente social, norteado em princípios ético-políticos, deve intervir no sentido contrário a essa precarização

<sup>16</sup> Altera o art. 5º da Lei de Regulamentação Profissional (Lei nº 8.662/1993) e define a jornada máxima de trabalho de assistentes sociais em 30 horas semanais.

presente no cotidiano da população e no seu próprio, baseado nos direitos humanos e sociais em direção à emancipação humana.

Quando questionados sobre a área que atuam na principal instituição empregadora, sendo possível resposta de múltipla escolha, 41,86% assinalaram como única alternativa a Política de Assistência Social, seguidos de 33,81% de participantes que assinalaram a Política de Assistência Social e outras alternativas<sup>17</sup>, de 8,05% da Política de Saúde, de 3,22% da Política de Educação, de 3,22% da Política de Segurança Pública e 8,05% assinalaram outras políticas<sup>18</sup>. Somente 1,61% assinalou duas alternativas, Política de Saúde e Política de Educação Ambiental, sem assinalar a Política de Assistência Social. Dessa forma, concluímos que a Assistência Social se destaca como a maior área de trabalho, já que 75,67% dos participantes atuam diretamente nesta Política.

No que diz respeito às condições, mais especificamente sobre as políticas adotadas pelo principal empregador, somente 38,64%, ou seja, 24 participantes assinalaram que o principal empregador dispõe de planos, cargos e salários. Entre eles, 20,93%, ou seja, 13 participantes são funcionários públicos municipais. A maioria dos participantes, 61,18%, não manifestou a existência de planos, cargos e salários na principal instituição empregadora. Os funcionários públicos municipais, seguidos daqueles que atuam nas associações sem fins lucrativos contratados em regime celetista, são, em sua maioria, os que não assinalaram a opção quanto à existência de planos, cargos e salários, totalizando 38,64% dos participantes da pesquisa, o que é bastante significativo.

---

<sup>17</sup> As alternativas assinaladas juntamente com a Política de Assistência Social são: Política de Benefícios Sociais; Política de Benefícios Sociais, Política Ambiental; Política de Educação, Política Judiciária, Infância e Juventude; Política de Previdência Social, Recursos Humanos; Política de Saúde, Política de Educação, Política de Segurança Pública; Política de Saúde, Política de Previdência Social, Política de Benefícios Sociais; Política de Saúde, Política de Previdência Social, Política de Benefícios Sociais, Responsabilidade Social; Política de Saúde, Política de Previdência Social, Política de Educação, Política de Benefícios Sociais, Movimento Social, Educação Profissional e Trabalho; Recursos Humanos, Responsabilidade Social, Política Judiciária, Política de Segurança Pública; Política de Educação; Política de Educação, Direitos Humanos, Direito da Criança e do Adolescente; Política de Educação, Movimento Social, Criança e Adolescente, Controle Social; Política de Saúde, Recursos Humanos, Política de Benefícios Sociais; Política de Saúde, Responsabilidade Social, Política de Segurança Alimentar e Nutricional; Controle Social, Política da Criança e Adolescente; Política de Benefícios Sociais; Política de Saúde; Política de Saúde, Política de Previdência Social, Movimento Social; Recursos Humanos, Política de Benefícios Sociais, Responsabilidade Social.

<sup>18</sup> As políticas assinaladas foram assistência estudantil, política da infância e adolescência, política de habitação, política judiciária e política de saúde do trabalhador.

Tabela 7 – Política de planos, cargos e salários e natureza jurídica da instituição empregadora

Política de planos, cargos e salários	Número	Percentual	Natureza jurídica da instituição empregadora	Número	Percentual
Sim	24	38,64%	Funcionário Público Municipal	13	20,93%
			Funcionário Público Federal	4	6,44%
			Funcionário Público/Direito Público	3	4,83%
			Funcionário Público Estadual	3	4,83%
			Celetista/Público Municipal	1	1,61%
Não	38	61,18%	Funcionário Público Municipal	19	30,59%
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	5	8,05%
			Celetista/Organização Social	2	3,22%
			Celetista/Terceiro Setor	2	3,22%
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%
			Outros	8	12,88%
			Total	62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Os dados expostos nos fazem refletir sobre a diferença das condições de trabalho nos setores público e privado, pois 38,64% dos participantes que afirmaram dispor de política de planos, cargos e salários atuam, mesmo que na condição de celetista, no setor público. Não houve afirmação, por parte de participante que atue no setor privado, de dispor de referida política. Isso nos faz crer que, com base nos dados da pesquisa, a precariedade das condições de trabalho se encontra mais evidente nas instituições empregadoras de cunho privado.

É espantoso que, do total de participantes da pesquisa, somente 27,35%, ou seja, 17 participantes, manifestaram a existência de uma política de reajuste salarial na instituição. Entre os 72,45% que não assinalaram essa opção, 37,03% são funcionários públicos municipais. Também é importante acrescentar que, em questão de múltipla escolha quanto ao desenvolvimento do trabalho, somente 8,05% dos participantes assinalaram ter possibilidades de ascensão profissional.

Tabela 8 – Política de reajuste salarial e natureza jurídica da instituição empregadora

Política de reajuste salarial	Número	Percentual	Natureza jurídica da instituição empregadora	Número	Percentual
Sim	17	27,37%	Funcionário Público Municipal	9	14,49%
			Celetista/Público Estadual	3	4,83%
			Celetista/Público Municipal	2	3,22%
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	1	1,61%
			Celetista/Empresa privada	1	1,61%
			Celetista/Instituição de ensino filantrópica	1	1,61%
			Não	45	72,45%
Celetista/Associação sem fins	4	6,44%			

			lucrativos		
			Celetista/Direito Público	4	6,44%
			Funcionário Público Federal	4	6,44%
			Celetista/Organização Social	2	3,22%
			Celetista/Terceiro setor	2	3,22%
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%
			Outros	4	6,44%
Total	62	100%		62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina - junho a dezembro de 2019.

Assim, a pesquisa identificou que, além dos baixos salários, pois, como relatado anteriormente, 80,50% dos participantes recebem como remuneração bruta, incluindo remuneração de outros vínculos empregatícios, de um até cinco salários mínimos, a grande maioria (72,45%) não dispõe de política de reajuste salarial.

Somente 33,81% dos participantes manifestaram estar inseridos em instituições com política de capacitação profissional, entre os quais 20,93% são funcionários públicos municipais. Os funcionários públicos municipais representam 51,52% do total de participantes da pesquisa. No entanto, 30,59% não manifestaram a existência de política de capacitação na instituição empregadora.

Tabela 9 – Política de capacitação e natureza jurídica da instituição empregadora

Política de capacitação	Número	Percentual	Natureza jurídica da instituição empregadora	Número	Percentual
Sim	21	33,81%	Funcionário Público Municipal	13	20,93%
			Funcionário Público/Direito Público	3	4,83%
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%
			Funcionário Público Federal	2	3,22%
			Celetista/Público Municipal	1	1,61%
Não	41	66,01%	Funcionário Público Municipal	19	30,59%
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	5	8,05%
			Funcionário Público Estadual	3	4,83%
			Celetista/Organização Social	2	3,22%
			Celetista/Terceiro Setor	2	3,22%
			Funcionário Público Federal	2	3,22%
			Outros	8	12,88%
			Total	62	100%

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina - junho a dezembro de 2019.

É alarmante que 66,01% dos participantes não tenha manifestado a existência de política de capacitação na instituição empregadora. Cabe destacar que a capacitação continuada para profissionais é de grande importância para qualidade do exercício profissional e concretização do Projeto Ético-Político do Serviço Social. Entretanto, em se

tratando de profissionais que atuam como supervisores de campo de estágio, a capacitação profissional torna-se ainda mais crucial, considerando que a falta de capacitação irá influenciar negativamente na supervisão de estágio, ou seja, é um dos fatores determinantes para garantir a qualidade da formação de futuros profissionais e o comprometimento desses com o Projeto Ético-Político.

De acordo com Lima (2017), a operacionalização do Projeto Ético-Político dá-se em três dimensões: 1. Dimensão Jurídico-político da profissão, composta por legislações e resoluções legitimadas pela categoria, como o Código de Ética Profissional de 1993, a Lei de Regulamentação da Profissão e as Diretrizes Curriculares para o Curso de Serviço Social de 1996; 2. Dimensão Político-organizativa da categoria; 3. Produção de conhecimento em Serviço Social.

É preocupante, também, o percentual de participantes (37,03%) que não manifestaram qualquer das opções anteriores: existência de uma política de planos, cargos e salários na instituição; existência de uma política de reajuste salarial na instituição e existência de uma política de capacitação na instituição. É possível perceber que os funcionários públicos municipais lideram os índices. No entanto, se analisarmos a totalidade de funcionários públicos municipais participantes da pesquisa, ou seja, 51,52%, 30,59% assinalaram uma ou duas opções – existência de uma política de planos, cargos e salários na instituição; existência de uma política de reajuste salarial na instituição e existência de uma política de capacitação na instituição, sendo ínfimas (4,83%) as instituições que apresentaram, em sua totalidade, as condições necessárias ao desempenho satisfatório do trabalho.

É impactante a fala de um participante do grupo focal direcionado a supervisores de campo de estágio, realizado no dia 04 de dezembro de 2019<sup>19</sup>, quanto à impossibilidade de continuidade na formação profissional para o exercício profissional e o sofrimento que isso pode impactar.

Enquanto técnico eu vou ser bem honesta, a gente segue a cartilha, lá no serviço. A gente segue os manuais. Por mais que a gente tente fazer entender diferente, e eu falo agora como técnica, porque eu trabalho num CREAS<sup>20</sup>, a gente tem que ter produtividade, você tem que atender uma determinada demanda, inclusive porque para você formar um grupo de estudos dentro do próprio ambiente de trabalho, você tem que ir contra as regras institucionais porque eles acham que isso é perda de tempo. Então, a gente tem um projeto dentro do local onde eu trabalho hoje, de formação, de pensar quem é o Serviço Social dentro daquele espaço, quais são os

<sup>19</sup> Sob a coordenação dos professores Jaime Hillesheim e Maria Regina De Avila Moreira e pela discente de doutorado Nalá Ayalén Sánchez Caravaca.

<sup>20</sup> Centro de Referência Especializado de Assistência Social

instrumentais e quais instrumentais a gente está aplicando, a partir do que nós entendemos pela profissão, né? Mas com base nas orientações técnicas, nas cartilhas que vem dos ministérios... porque se a gente não atender aquela demanda ali dentro daquele quadradinho (como foi falado aqui) a gente... se tiver o CRAS<sup>21</sup>, o CREAS lá num rincão, lá eles colocam a gente. Assim que a gente hoje está sofrendo [...] (Assistente Social 1 – GF1).

Segundo Cartaxo, Manfroi e Santos (2012), pensar a formação continuada não é tarefa fácil. Além disso, é tema relevante para o debate profissional, considerando sua importância para a prática qualificada dos assistentes sociais. A formação continuada refere-se à “[...] relação entre teoria e prática, à articulação entre universidade e sociedade e à relação entre produção acadêmica e o exercício profissional dos assistentes sociais” (CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 240).

No entanto, uma vez que o capitalismo exige a qualificação do trabalhador como forma de atender às necessidades da produção, temos uma forte ideologia que reduz a educação “[...] à qualificação profissional, como condição para a inserção e o sucesso do indivíduo no mercado de trabalho” (CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 240). Essa ideia está associada ao conceito de “capital humano”, desenvolvido por Theodore Schultz (1973 *apud* CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012), em que o investimento dos detentores da força de trabalho neles mesmos reflete no crescimento econômico.

A ideia de capital humano, então, reduz a educação às necessidades mercadológicas, como um fator de produção que ajuda a compreender a visão dominante da qualificação profissional como determinante para o sucesso profissional. Na atualidade, com a crise do modo de produção capitalista, a noção de capital humano vem sendo revista e substituída por sociedade do conhecimento, qualidade total ou pedagogia das competências e empregabilidade. (CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 241).

Frigotto (2000 *apud* CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012) afirma que os conceitos de capital humano, sociedade do conhecimento, qualidade total ou pedagogia das competências foram criados para manutenção dos interesses dos donos dos meios de produção e contribuem para esconder a verdadeira exploração do trabalhador na sociedade contemporânea.

Para conceituar formação, Cartaxo, Manfroi e Santos (2012) fazem uso de Cattani (1996):

---

<sup>21</sup> Centro de Referência de Assistência Social

[...] a formação diz respeito às diferentes ações educativas que se desenvolvem para além ou independentemente do ciclo escolar regular, com o objetivo de desenvolver a capacidade laborativa as pessoas. Assim, segundo o autor, a educação desenvolve-se de forma contínua em determinado espaço de tempo e faixa etária enquanto a formação é mais pontual e aleatória, alcançando diferentes faixas de idade. (CATTANI, 1996 *apud* CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 242).

As autoras pautam-se em Salles (2004) para afirmar que o processo de formação continuada não pode ser pensado desvinculado do processo de formação inicial, assim como o desenvolvimento profissional não pode desconsiderar o desenvolvimento da escola e da sociedade. “Isto leva a uma perspectiva de totalidade da velha e nova questão entre teoria e prática, entre formação e exercício profissional” (SALLES, 2004 *apud* CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 242). Assim, há de considerar a relação entre a formação e os espaços sócio-ocupacionais da prática profissional, haja vista que a formação não pode ser compreendida apenas como reciclagem, treinamento ou aperfeiçoamento.

Ainda com base em Salles (2004), Cartaxo, Manfroi e Santos (2012) abordam os conceitos de formação continuada – a transmissão de saberes – e formação continuada em serviço – aquela que tem origem e realização na própria prática. Assim, tem-se uma dicotomia quanto ao conhecimento, tratado como razão técnica e razão prática, sendo que a primeira parte da teoria para a ação e a segunda parte da ação para a teoria.

[...] é pertinente pensar a formação continuada do assistente social na perspectiva do método histórico-dialético, tendo como suporte a categoria da práxis. E, além disso, discutir a necessidade de formação crítica dos assistentes sociais, de modo a qualificar sua prática profissional na direção do compromisso com a classe trabalhadora, na construção de uma sociedade sem desigualdade social. (CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 244).

De acordo com Cartaxo, Manfroi e Santos (2012, p. 247), “a formulação de estratégias de formação continuada na relação direta com o exercício profissional tem como pontos de partida a sistematização e a reflexão, a partir do cotidiano profissional”. As autoras respaldam-se em Almeida (2006) para afirmar a importância do processo de sistematização, que traz a possibilidade de “[...] levantar dados sobre a realidade social e também avaliar as dificuldades, avanços, retrocessos do exercício profissional [...]” (ALMEIDA, 2006 *apud* CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 247). A sistematização é considerada pelas autoras como o momento prévio ao processo de conhecimento, que possibilita transparecer as tendências do real. Para conhecimento da realidade social, a atitude investigativa é

fundamental para o assistente social, pois resulta no rompimento com a imediatividade do cotidiano e, conseqüentemente, numa atuação mais séria e competente.

[...] o assistente social – inserido na divisão sociotécnica do trabalho, com suporte teórico enunciado desde o final dos anos 1970 – é capaz de formular respostas mais abrangentes no cotidiano profissional, a partir do reconhecimento das expressões da questão social, das tendências das políticas sociais e do conhecimento dos usuários [...] (CARTAXO; MANFROI; SANTOS, 2012, p. 244).

Cartaxo, Manfroi e Santos (2012) consideram a formação continuada como constante e necessária ao exercício profissional; a atitude investigativa possibilita ao assistente social desenvolver uma perspectiva crítica, que desvende a realidade social do cotidiano profissional e possibilita a formulação de estratégias coletivas que visam enfrentar a focalização e a seletividade de políticas públicas. Dessa forma, as autoras evidenciam a formação continuada como estratégia para superar os limites teóricos e políticos do exercício profissional e do projeto ético-político profissional.

As autoras propõem pensar em ações concretas que efetivem o papel da universidade quanto às estratégias de formação continuada, como fóruns de supervisão, seminários e análises de conjuntura. O papel da universidade, a partir de estratégias como fóruns de supervisão, converge com a alternativa assinalada por 49,91% dos supervisores de campo participantes da pesquisa, que apontaram a supervisão de estágio como possibilidade de acesso aos meios de divulgação da produção de conhecimento em Serviço Social (revistas, livros etc.).

É possível identificar falas que mostram a preocupação dos supervisores de campo de estágio quanto à precarização das condições de estágio e à utilização do estagiário como mão de obra, desrespeitando o processo de formação.

[...] foi um absurdo, mas a gente em reunião discutiu precarização do nosso trabalho, discutimos com a gestão aí no setor de benefícios eventuais, e aí estava colocando essa questão dos atendimentos porque existe uma culpabilização muito forte, se o usuário não é atendido, a responsabilidade é completamente dos técnicos. E aí veio o estagiário, ele estava na reunião e veio essa proposta “ah, e o estagiário? Ele não pode começar a atender?”. Assim, pra mim foi minha primeira experiência de supervisão e fiquei chocada, ainda mais vindo de uma assistente social. Ela ainda falou “não, eu não quero precarizar o estágio, mas...” mas... (Assistente Social 6 – GF1).

Aí eu falei não, né, é o primeiro semestre, é acompanhamento, não é assim que funciona. Enfim, tive que defender o óbvio pra uma colega que estava na gestão, mas isso surgiu, né? Surgiu e parece que geralmente tem um constrangimento assim,

porque esse momento é o momento de acompanhamento das minhas atividades, então é acompanhar, não está executando. Aí todo mundo ficou olhando, “nossa, que que essa pessoa está fazendo” e aí parece que toda hora a gente está tendo que justificar que que é o estágio, tem que apresentar..., mas é quase todo dia, né? Então, eu acho que tem esse impacto, tem essa questão que eu acho bem problemática mas que, acho que faz parte dessa contradição e receber essa questão, dentro da condição recente, tinha começado num trabalho novo, num espaço novo e em condições bastante precárias, mas então eu penso, isso é parte do nosso trabalho, infelizmente. Então toda essa precarização, a gente quer acabar com isso, a gente quer construir outra lógica de trabalho e tudo mais, mas é parte também e a gente não tem como esconder, a gente precisa lidar com isso como é e acho que o estágio faz parte disso também, né. Eu acho que isso também é uma riqueza que a gente tem que lidar da realidade concreta. Então acho que é isso, é construindo junto, é mostrando, debatendo, elaborando, mas é claro que é muito desafiador porque, objetivamente, no tempo que a gente tem no nosso trabalho, em que momento pode corrigir análises institucional, parar, pensar, ir atrás dos documentos pra analisar, quer dizer, o próprio momento da supervisão que pode, sim ser no acompanhamento, mas e o momento de sentar? De ler os textos que discutem a supervisão acadêmica, que eu gostaria também de discutir junto... e não está dando, né? Desta forma. Mas a gente tenta. (Assistente Social 6 – GF1).

Eu me preocupo muito com a contratação de estagiários sempre no sentido de que ele não venha a ser uma força de trabalho para substituir o que os efetivos não dão conta. Acho que sempre é um trabalho muito grande para a supervisora para não, para o setor que a gente faz parte, do que a colega estava falando, desse mal-estar, porque eu entendo o estagiário enquanto o processo de formação, não é prioritário o trabalho. Pra mim como supervisora não é prioritária a questão da carga horária, a rigidez na carga horária. Não tem essa rigidez. Tem que cumprir, a responsabilidade do cumprimento, da ética, tudo isso a gente trabalha, mas se tem uma atividade na UFSC, ou tem uma atividade de formação eu como supervisora, eu priorizo a atividade. Não há relação trabalhista em si, isso é um estágio. Isso é muito contraditório dentro da secretaria porque na lógica da, penso eu penso eu, que os estagiários eles vêm muito mais para cumprir algumas lacunas, alguns vácuos existentes para o trabalho e não para sua formação. E isso é muito, muito complicado inclusive para nós supervisoras. Temos esse cuidado de não fazermos trabalhar nas demandas que a gente não dá conta, que não são pra eles, que são demandas que se a gente não dá conta não é o estagiário que vai dar. É ter essa lucidez nessa loucura do nosso trabalho e saber o que que é trabalho do estagiário, que que é processo de formação e o que do processo de formação, quais atividades pra ele não entrar nesse trabalho de ter que cumprir hora, de ser aquela coisa louca e daqui a pouco... (Assistente Social 7 – GF1).

Outra coisa que a gente se preocupa muito é com isso de não deixar o estagiário não ficar uma hora a mais, duas horas a mais, três horas a mais que daqui a pouco entra nessa loucura de ter horas extras que não tem como... e essa loucura que os estagiários dentro da secretaria sejam, né? Aquela coisa da mão de obra barata e que realmente a gente como supervisora tem que cuidar muito. (Assistente Social 7 – GF1).

De forma geral eles acabam entendendo um pouco como se o estagiário fosse mão de obra também como se fosse, como se complementasse a atividade dos técnicos. Eu acho que a instituição tem um pouco isso sim. A preocupação com o processo formativo vem dos profissionais que estão supervisionando. Pra instituição é isso que de fato está considerando, é uma complementação do trabalho do trabalhador, então vai da nossa resistência, do nosso contrato, da nossa defesa diante da nossa chefia, dos nossos coordenadores, enfim. [...] (Assistente Social 10 – GF1).

Mas teve um momento, quando a equipe estava desfalcada que já queriam fazer como se fosse mão de obra barata mesmo, aí a gente, a gente... eu, né? Eu tive que me posicionar junto às estagiárias e dizer: não, se querem estagiária aqui, é assim que vai funcionar. Tu também tem que se impor. Lá as estagiárias não são pagas, só cumprem tantas horas, né, mas assim, quando tem poucos funcionários, assim quando elas não estavam, a gente tinha que acabar... se submetia a outro serviço, né? Eu não faço seis horas, eu faço sete, então tenho uma hora de almoço. Mesmo assim, o meu horário de almoço era reduzido e nem batia cartão, ou, se batia cartão era bater cartão, almoçar e já bater cartão de novo. Porque o paciente fica lá, ele não vai pra casa na hora do almoço. Então tu não podia só bater à porta e dizer “agora eu não posso, só depois do almoço”. Só que a gestão não entende teu posicionamento muitas vezes, então tu tem que se impor... (Assistente Social 15 – GF1).

[...] Então, eu acho que na minha relação com as condições de trabalho e considerando que aqui somos supervisoras, isso, né? Quando aparece a possibilidade de supervisionar alguém você pensa assim: como é que eu vou submeter alguém a passar essa raiva que eu passo, a esse sofrimento que eu passo? (Assistente Social 3 – G1).

Por outro lado, as falas de supervisores de campo participantes dos grupos focais revelam que os estagiários, muitas vezes, podem contribuir para reflexão e alterações de situações que já consideradas postas. Nesse caso, as falas foram identificadas em outro grupo focal, também realizado no dia 04 de dezembro de 2019<sup>22</sup>:

Um dia teve um atendimento que o usuário passou mal e era pra chamar o SAMU e eu nem considerei porque o SAMU<sup>23</sup> não vem. Mas aí ela falou: “não é só chamar o SAMU?” e sim! É só chamar o SAMU, mas aí não chama, né? Mas aí a gente já estava quase pagando um UBER pra pessoa. E essas coisas, sabe? Nisso! porque a gente já sabe que não vai vir e aí já a gente tá pensando outro jeito. Acho que dentro das dificuldades físicas, da precariedade do trabalho, do espaço físico e dessas questões, eu acho que a possibilidade mesmo da abertura possibilita muitas reflexões. (Assistente Social 3 – GF1).

[...] E o estagiário traz muito isso, então isso é bem importante. Aí eu penso assim que a supervisão acadêmica e a supervisão de campo de estágio têm que estar numa linha, pra que o estagiário possa ter essa percepção também, de que não é uma coisa separada da outra. É junto, é um processo. Mas assim, o que às vezes sinto falta é dessa questão acadêmica mesmo lá no dia a dia do trabalho. E a gente precisa muito disso porque se não a gente acaba meio que se influenciando pela estafa, pela rotina e meio que a gente não tem tempo para pensar mesmo nas condições de trabalho. (Assistente Social 12 – GF2).

[...] Então a gente tem três estagiárias. Mas, assim, eu acho que eles não podem deixar de fazer esse link com a realidade, com a dinâmica. E quem faz isso é o estagiário. Que nos dá esse gás, que é um termômetro (eu acho) porque eu fico assim sem, porque eu sei que isso é o que me faz continuar no Serviço Social porque eu não acreditava nisso, mas agora acredito, porque dentro de uma instituição pública

<sup>22</sup> Sob a coordenação das professoras Inez Rocha Zacarias e Maria Teresa dos Santos.

<sup>23</sup> Serviço de Atendimento Móvel de Urgência

“você fica desgastado, fica, né? Eu achava que não, mas a gente fica mesmo, então. (Assistente Social 17 – GF2).

Convém salientar outros aspectos relacionados pelos participantes da pesquisa quanto às condições de trabalho. Destacam-se os aspectos que dizem respeito ao espaço físico, já que 67,62% informaram dispor de espaço físico para realizar atividades coletivas em equipe, 61,18% informaram possuir ambiente de trabalho salubre, 59,57% informaram dispor de espaço físico para realizar atividades coletivas com usuários, 48,30% informaram dispor de sala para atendimento aos usuários que garanta o sigilo das informações; 48,30% informaram dispor de instalações adequadas (banheiro, cozinha, sala de espera, estrutura predial em geral etc.).

Em relação às instalações físicas, consideradas adequadas para o bom desempenho das atividades profissionais, os participantes da pesquisa presentes no grupo focal realizado no dia 04 de dezembro, na UFSC, apresentaram informações que contradizem os dados dos participantes da pesquisa que contribuíram com o preenchimento dos questionários. Manifestaram, ainda, preocupação em submeter o estagiário às mesmas condições a que são submetidos.

Como eu vou fazer isso, sabe? E pensando assim, é uma outra pessoa! Como é que eu vou submeter a ter que comer correndo na sala dos fundos, a não ter um banheiro pra usar, que foi o que aconteceu com a minha estagiária, sabe? (Assistente Social 3 – GF1).

Mas apenas condições físicas mesmo, estou falando de não ter água pra tomar. É nesse nível. Então a gente, enquanto trabalhador, é isso. Eu acostumo falar que ao mesmo tempo que eu estou de um lado da mesa pro atendimento, eu também estou do outro... então enquanto classe trabalhadora, como sobreviver? (Assistente Social 3 – GF1).

Infelizmente mais uma vez embate naquela questão da redução, da precarização, porque antes a instituição tinha mais vagas de estágio remuneradas. agora é uma e se você quiser ter mais estagiários é possível, mas sem remuneração. Então também as vezes a gente se depara com essa precarização, [...] “eu posso ficar sem banheiro, mas o estagiário não pode”. Então tem essa preocupação pelo bem-estar do estagiário, claro, sem esquecer do nosso, mas aí no espaço em que eu estou nos posicionamos contrários à contratação de mais estagiários por conta dessa não remuneração, que de meu ponto de vista é cruel. (Assistente Social 12 – GF1).

Raichelis (2018) destaca que, mesmo exercendo seu trabalho majoritariamente como assalariado de instituições públicas ou privadas, por estar regulamentado como profissão liberal, o Serviço Social incorpora algumas características de profissões liberais, entre elas: “[...] capacidade de apresentar propostas de intervenção a partir de seus conhecimentos

técnicos; presença de [...] um Código de Ética; regulamentação legal que dispõe sobre o exercício profissional, [...]” (RAICHELIS, 2018, p. 31). Gerardi (2019) acrescenta:

Estas características tornam a disponibilidade de espaços físicos adequados indispensáveis para operacionalização de políticas e serviços sociais, bem como para o exercício profissional de acordo com as competências e atribuições definidas na lei que regulamenta a profissão e vão ao encontro do cumprimento do que estabelece o Código de Ética Profissional. (GERARDI, 2019, p. 8).

Em relação às condições de trabalho, é importante considerar, também, os aspectos referentes aos equipamentos fundamentais para o bom desempenho das atividades profissionais, já que 69,23% informaram dispor de equipamentos necessários e adequados para realizar as suas atividades laborais.

Segundo Veloso (2006), o uso das Tecnologias de Informação (TI), mais especificamente da informática e da Internet, ainda é feito de maneira tímida no trabalho dos assistentes sociais. No entanto, o autor alerta que a reflexão e a problematização de seu uso são aspectos ausentes no debate profissional e sugere a incorporação do tema aos debates da categoria profissional.

Veloso (2006) destaca que a incorporação da tecnologia deve estar subordinada aos princípios e valores fundamentais do exercício profissional presentes no projeto ético-político profissional, pois, se utilizada de forma crítica e consistente, a tecnologia constitui-se como uma importante contribuição. Entretanto, sua apropriação depende de alguns requisitos, entre eles vontade e iniciativa do próprio profissional, condições adequadas de trabalho, como existência de recursos materiais, e um processo de formação profissional que trate das diversas dimensões que compõem o tema.

Trata-se de um tema de importância reconhecida pela categoria profissional, mas que não vem sendo suficientemente tratado pela mesma. Em termos gerais, vislumbra-se uma tendência de valorização da TI por parte dos (as) assistentes sociais, manifestada pela postura favorável ao uso do computador e dos recursos oferecidos pelas inovações tecnológicas no cotidiano profissional. No entanto, constata-se que muitas vezes os(as) profissionais não têm tido acesso às condições objetivas e subjetivas que lhes permitam uma apropriação da TI com vistas à captação de suas potencialidades para o exercício profissional e para a consolidação do projeto ético-político profissional. (VELOSO, 2006, p. 14).

No que diz respeito às potencialidades para o exercício profissional e para a consolidação do projeto ético-político profissional, Veloso (2006) refere-se à relevância da TI para o acúmulo de materiais e informações, sobre a realidade social, produzidos pelos

assistentes sociais e a consequente elaboração de propostas relativas às políticas sociais direcionadas ao trato da questão social, pois sem ela não se dispõe dos meios necessários para agilizar as ações realizadas, como registro e recuperação de dados, geração de indicadores de avaliação, perfis de usuários, estatísticas de atendimentos, entre outros. O autor considera que as principais potencialidades da TI para os assistentes sociais são “[...] registro e recuperação de dados e informações referentes ao trabalho e aos elementos aos quais ele se encontra articulado” (VELOSO, 2006, p. 16). Assim, a TI passou a ser vista como um meio de superar dificuldades no trabalho cotidiano, sobretudo as que dizem respeito aos aspectos técnico-operativos.

O conhecimento e o uso da TI colocam a possibilidade de lidar com uma grande quantidade de dados, extraindo deles informações preciosas para o trabalho, que, por sua vez, possibilitam a avaliação do trabalho desenvolvido e a construção de novas propostas de intervenção. Considera-se a capacidade de gerir, controlar e distribuir a informação um aspecto de grande importância para o trabalho, já que, além de subsidiar a tomada de decisões e otimizar a condução dos processos de gestão, pode potencializar o exercício profissional, principalmente no que se refere à sistematização da prática e ao desenvolvimento da postura investigativa inerente ao exercício profissional, sobretudo no que se refere ao conhecimento das formas contemporâneas de configuração e expressão do objeto da atuação profissional. (VELOSO, 2006, p. 18).

De acordo com Veloso (2006), cada vez mais os assistentes sociais estão atuando na gestão das políticas sociais, não só na sua execução, mas nas dimensões de sistematização, pesquisa, planejamento, elaboração e avaliação, demandando análises sólidas e consistentes. Nesse contexto, destaca-se, também, a contribuição da TI para uma das mais importantes atribuições profissionais: a socialização de informações, fundamental para o acesso ao conjunto de direitos.

Não podemos descartar, conforme Veloso (2006), que a TI está presente no processo contraditório da reprodução das relações sociais capitalistas. Mas, apesar de satisfazer aos interesses do capital, ela pode ser utilizada para fins diversos, favorecendo as experiências de luta e resistência social. Veloso (2006) sugere que a TI pode ser usada tanto a favor do modo de organização capitalista, quanto na busca da sua negação e superação, pois, se “[...] compreendida numa perspectiva de totalidade, a TI pode atender interesses contraditórios do capital e do trabalho, constituindo-se, portanto, como um campo de disputas em que projetos societários se confrontam” (VELOSO, 2006, p. 16). Para que a TI não contribua com interesses hegemônicos, é necessário que os profissionais de Serviço Social possuam consistente acúmulo teórico-metodológico, ético-político e técnico-instrumental, “[...] de

forma que possam deter tanto o domínio operacional do recurso tecnológico, quanto a postura crítica que lhe permita apropriar-se deste recurso e colocá-lo a favor de valores e princípios profissionais” (VELOSO, 2006, p. 16).

A característica da TI de servir à reprodução das relações sociais capitalistas é evidenciada como um aspecto contraditório presente também na profissão, estando em fala proferida por participante de grupo focal realizado, nas dependências da UFSC, no dia 04 de dezembro de 2019:

Como a profissão surge como uma necessidade de, da reprodução da ordem e como a gente vai se posicionando a longo da história enquanto profissão, enquanto Serviço Social no nosso Projeto Ético-Político atual, mas que continua dentro dessa contradição, dentro dessa ordem em que a gente está vivendo – a ordem capitalista - dentro dessa dinâmica, dessas mudanças que a gente vivencia, essa realidade dinâmica mesmo, né? E essas refrações, as expressões da Questão Social que vêm de diversas formas, mas são essas contradições. Então é uma profissão inseria nisso e a gente se posicionando enquanto profissionais, enquanto profissão o Serviço Social, diante disso. Então, a gente assume um Projeto Ético-Político que visa de várias formas romper com essa ordem, mas a gente está dentro dessa ordem e a gente serve, em certa medida, a essa ordem quando está operacionalizando essas políticas. Então acho que essa contradição é uma das mais centrais na nossa profissão e a gente lida no cotidiano e as vezes parece que não, parece que é “só esse cotidiano”, mas não, são essas contradições mais profundas que, a gente, surge também enquanto profissão. (Assistente Social 6 – GF1).

[...] tem outro aspecto, para funcionar o sistema, né. Tem o aspecto de que nossa profissão ela é funcional ao sistema. É um aspecto que a gente não pode ignorar porque se não você vai ficar achando que tudo é possível também, né. Com ilusões e pensando em algumas estratégias, em algumas intervenções que ao invés de promover uma mudança significativa na vida do trabalhador, você acaba reforçando todo o processo conservador. Em grande medida tem coisa que não dá pra gente evitar mesmo, tá? Por exemplo o controle, né? A gente participa ativamente desse processo que o Estado impõe, né? O controle. É a gente que vai lá e faz o cadastro daquele indivíduo. Isso não dá pra você evitar. (Assistente Social 3 – GF1).

Ainda no que diz respeito às condições de trabalho que podem impactar negativamente na supervisão de campo de estágio, destacam-se aquelas pertinentes à utilização de tempo fora do horário de trabalho, no espaço da própria casa, para resolver questões relacionadas ao trabalho. Dos participantes da pesquisa, 56,35% informaram fazer uso constante de celular/computador vinculado à internet para resolver questões relacionadas ao seu trabalho, fora do expediente e 40,25% informaram trabalhar em casa para resolver questões relacionadas a sua atividade profissional.

Santos e Manfroi (2012, p. 248) afirmam que “[...] cresce a demanda de trabalho aos assistentes sociais, que registram a carga horária excessiva, a falta de tempo para a vida social

e o lazer, as pressões políticas e a falta de autonomia e o reconhecimento profissional, a pressão moral, entre outros fatores”.

Tais dados evidenciam estar relacionados com a cobrança por produtividade e vínculo com salário que é atribuído a alguns profissionais, manifestado em fala de participante de grupo focal realizado no dia 04 de dezembro de 2019:

[...] nossa eu tenho até vergonha de falar, mas a gente tem uma produtividade vinculada à quantidade de famílias que a gente atende. Se a gente não atende essa quantidade de famílias, a gente não ganha esse valor. (Assistente Social 9 – GF1).

Santos, Silva e Ferreira (2011) destacam a associação entre a disseminação das tecnologias da informação e a intensificação da exploração do trabalho vivo. Essa intensificação é mais presente nas atividades complexas de circulação e consumo (serviços, indústrias culturais, indústrias criativas etc.), nas quais os trabalhadores não podem ser substituídos por máquinas e se encontram numa disputa tecnocientífica pelo melhor valor no mercado. Nesse cenário, é imposta aos trabalhadores a necessidade de adaptações, visando atender às mudanças na produção, relacionadas aos costumes e ao modo de vida da sociedade. Aqueles que não cedem a esta demanda, são eliminados. A substituição do trabalhador pela máquina é uma ameaça. Mas, quando não há como substituir o trabalhador, como no caso de serviços, há imposição de acoplamento de máquinas ao trabalhador, para melhorar o seu desempenho.

Gerardi (2019) complementa:

Assim, acoplado ao trabalhador como se fosse parte essencial do seu corpo, está o celular ou computador que permite que se encontre conectado à internet durante todo o tempo, possibilitando que tenha acesso praticamente em tempo real de todos os acontecimentos, que se mantenha informado e não obsoleto ao mercado, e, principalmente, que possa ser contatado a qualquer momento que o mercado demandar. Dessa forma, torna-se muito tênue a linha que delimita o horário de cumprimento da jornada de trabalho, fazendo com que o trabalhador passe a estar disponível para o mercado de trabalho durante todo o seu dia, sua existência passa a ser centralizada para atender às necessidades da produção, que vão determinar se haverá tempo restante para atenção à família, ao descanso ou ao lazer. O trabalhador encerra a sua jornada diária de trabalho e deixa o seu espaço laboral, mas não deixa de ter responsabilidades e afazeres relacionados ao trabalho, que o acompanha por meio do equipamento (celular/computador) que se encontra acoplado a ele. (GERARDI, 2019, p. 9).

Antunes (2013) acrescenta que as novas formas de valorização do valor trazem novos mecanismos geradores de trabalho excedente e expulsam da produção vários trabalhadores, que se tornam descartáveis e desempregados. Esse quadro ocasiona um enorme

desperdício da força de trabalho humana e, além disso, acentua a corrosão do trabalho contratado e regulamentado.

Como vivenciamos uma processualidade multitendencial, paralelamente à ampliação de grandes contingentes que se precarizam ou perdem emprego, presenciamos também a expansão de novos modos de extração do sobretrabalho, capazes de articular um maquinário altamente avançado (como as tecnologias de comunicação e informação) que invadiu o mundo das mercadorias. As atividades são dotadas de maiores “qualificações” e “competências” e fornecem mais potencialidade intelectual (aqui entendida em seu restrito sentido dado pelo mercado), integrando-se ao trabalho social, complexo e combinado que efetivamente agrega valor. (ANTUNES, 2013, p. 14).

De acordo com Antunes (2013), é como se todos os espaços existentes de trabalho fossem convertidos em geradores de mais-valor, desde os que estão pautados na formalidade até os pautados na informalidade, não importando se as atividades realizadas são de domínio manual ou intelectual. Nesse universo, o trabalho estável, herdeiro da ordem taylorista-fordista, moldado pela contratação e regulação, vem perdendo espaço para trabalhos moldados por diferentes modos de informalidade. A nova morfologia do trabalho amplia o universo do trabalho invisibilizado e potencializa novos mecanismos geradores de mais-valor, por meio de mecanismos de intensificação e autoexploração. A hipótese levantada por Antunes (2013) é de que a “[...] aparente invisibilidade do trabalho é a expressão fenomênica que encobre a real geração de mais-valor em praticamente todas as esferas do mundo laboral nas quais ele possa ser realizado” (ANTUNES, 2013, p. 15).

Fazendo uso do conceito de trabalho improdutivo segundo Marx (1987), no sistema capitalista, o trabalho do assistente social configura-se como trabalho improdutivo, já que vende a sua força de trabalho para um empregador, que pode ser público ou privado, cuja prestação de serviços **não está relacionada diretamente (grifo nosso)** com a produção de valor do capital; o foco não é a produção de uma mercadoria vendável, com o intuito de fornecimento de valor de troca, a ser substituída por dinheiro, a fim de gerar capital. Há compra de uma atividade específica, exercida por um trabalhador especializado e, dessa forma, inseparável deste, simplesmente, por seu valor de uso particular, em que o dinheiro se configura apenas como meio de circulação. Mesmo que o assistente social não esteja na linha direta de geração de mais-valor, ele está sujeito ao projeto concorrencial imposto pelo neoliberalismo em decorrência da redução de políticas sociais e sujeito também à potencialização dos novos mecanismos geradores de mais-valor.

Mecanismos geradores de mais-valor, como o enxugamento do quadro de funcionários, o aumento da carga de trabalho, a pressão e o medo gerados por eles, foram identificados em falas de participantes de grupo focal realizado no dia 04 de dezembro de 2019:

[...] então a gente percebe que há uma redução, um enxugamento do quadro de funcionários, por nível. E no setor social, no setor do Serviço Social demitiu o 50 % das profissionais sem reduzir as demandas, obviamente. Então o que a gente percebe é que há uma pressão, já teve um dos programas que teve a redução da... na verdade no meu entendimento, assim, é brutal assim, porque quem assumiu como coordenadora é assistente social e extinguiu [...] tá havendo agora meio que de forma mais sutil um questionamento do tempo que a gente leva pros atendimentos, quantos são os atendimentos pra começar a mensurar em questão de tempo, assim, “quanto tempo tu leva fazendo isso?” “quanto tempo leva fazendo aquilo?” tanto para o Serviço Social quanto para a Psicologia, então a gente percebe que é uma forma também deles perceberem como poderiam reestruturar o setor, se poderiam enxugar ainda mais, ou, enfim. (Assistente Social 12 – GF1).

[...] o Serviço Social acho que da mesma forma, né, eu trabalho no CREAS e a gente vem sentindo o desmonte das políticas públicas, a redução do quadro de funcionários, e com isso o aumento da nossa carga de trabalho. Se antes a nossa demanda, a cada dupla, o Serviço Social tinha que atender 20 famílias, hoje a cobrança é que a gente atenda trinta famílias e pra que não exista tal da fila de espera. Tem uma cobrança muito maior em relação aos números, ao quantitativo de atendimentos. Então, além disso, além do aumento da carga de trabalho, também percebe que os benefícios eventuais que se tinham, não se tem mais, o que dificulta também nosso trabalho porque, querendo ou não, as famílias precisam disso e buscam a todo tempo. Então está bem difícil pra nós, todo dia aparece uma questão nova, uma situação nova e que a gente para pra discutir o que que a gente vai fazer, o que que é possível, como que vamos enfrentar isso. Também percebemos o adoecimento dos colegas. Muita gente adoecendo por causa de toda essa pressão. (Assistente Social 12 – GF1).

É, o medo está forte... vou colocar assim, de uma forma ligada à reestruturação produtiva. Porque apesar do nosso espaço sócio-ocupacional, em sua maioria, ser o Estado, mas ele também tem lógicas, por exemplo a lógica gerencial, aplicada também no trabalho. Se a gente fala do produtivo, a lógica qual é? Duas formas de fazer a valorização do valor, de extrair a mais-valias seria intensificar o trabalho ou aumentar as horas de trabalho. E não é isso o que está acontecendo conosco? Né? Você está tendo as equipes reduzidas e você está tendo que fazer as atividades que aquela pessoa fazia e não está mais lá. Outra: a desprofissionalização que ela colocou, né. Desde a especialização, desprofissionalização, todas essas tendências que a gente vive no cotidiano tiram esse profissional, jogam uma nova atribuição, por exemplo os benefícios eventuais e falam “agora vocês todos vão fazer isso aí” e jogam a gente ali pra fazer naquele horário de trabalho. Não importa se você é pedagogo, se você é psicólogo, médico, dentista. Você vai conseguir. (Assistente Social 3 – GF1).

No grupo focal realizado em 04 de dezembro de 2019, nas dependências da UFSC, foi visível a ligação entre a ofensiva sobre os trabalhadores, a partir de fala que demonstra a percepção de uma funcionária pública quanto à diminuição de concursos, ao aumento de

processos seletivos e à precarização das relações de trabalho e dos serviços oferecidos à população:

Concordo, né, embora eu esteja há pouco tempo como funcionária pública, mas eu visualizo isso também, acho que, sei lá, a reforma trabalhista, vamos pensar, mesmo que foi aprovada na CLT acho que impactou no serviço público de outras formas, acho que nessa coisa das chefias se sentirem autorizadas a expressar um pouco dessas reformas e dessas formas de pensar a gestão dos serviços em geral e da forma como se lida com a classe trabalhadora em geral. Eu vejo muitos mais processos seletivos, no setor público, que tem uma alta rotatividade de profissionais, a instabilidade... fica muito mais à mercê da gestão porque a qualquer momento pode ser demitido. Então, acho que essa é uma forma de precarização dos serviços e que impacta também até aos profissionais efetivos, porque você não consegue ter uma continuidade no serviço, é difícil sentir que você está construindo algo ao longo prazo ali naquele espaço [...] (Assistente Social 6 – GF1).

A execução de tarefas burocráticas, diferentes das suas, é manifestada por participante do grupo focal:

[...] Aquilo que a Yolanda falou que a gente acaba fazendo muita tarefinha: atender a recepção, pegar o prontuário, abrir o prontuário fazer não sei o quê, atender o telefone. Eu não tenho o tempo necessário para planejar aquela intervenção, planejar os grupos, planejar os espaços. E isso tudo é como estão as nossas condições. Pelo menos falando desde o CRAS, não sei nos outros espaços. É como está. A gente não faz. A gente vai incorporando muita coisa de outras profissões. Inclusive eu estava pensando: nossa, verdade, eu me sinto bem incomodada quando eu peço pra técnica administrativa pra fazer uma coisa que eu poderia fazer, mas não poderia porque não é do Serviço Social. E isso com o estágio também propicia que um estudante em formação se aproxime [...] (Assistente Social 7 – GF 2).

Até como a gente utiliza esses instrumentais a partir de que perspectiva, como que consegue transitar nesse espaço e pensar todas as atividades que seriam o suporte para a realização das novas atividades específicas, mas que a gente acaba fazendo tudo. E realmente, faz tudo, desde o café, pegar café para o grupo, colocar o café, botar a sala, arrumar a sala, limpar a sala pra fazer o grupo. E isso, tentar acompanhar esse processo e ainda assim tentar fazer um processo de reflexão da prática, de como a gente faz a entrevista, com que objetivo, e isso. (Assistente Social 7 – GF 2).

É preocupante que 51,52% dos participantes tenham apontado sobrecarga de tarefas a serem realizadas diariamente. Ao mesmo tempo, é contraditório que 38,64% apontem dispor de prazos adequados para elaborar relatórios, pareceres e outros tipos de registros e 9,66% apontem equilíbrio entre as exigências institucionais e o volume/condições de trabalho.

A sobrecarga de tarefas é evidenciada em fala de participante do grupo focal realizado em 04 de dezembro de 2019:

Então quando me perguntam sobre as minhas condições de trabalho: eu me sinto massacrada, eu me sinto sem energia pra nada após o trabalho. Há dias que eu tenho que fazer uma escolha de onde eu vou investir a minha energia, porque é sobre isso também, é sobre eu ser trabalhadora e chegar em casa e usar o posto de saúde e aí é isso, é participar do Conselho Local de Saúde, porque eu acredito na construção social popular, e aí eu estou lá no conselho de saúde, sabe? E aí é isso também, essa coisa do corpo, da gente ver os colegas adoecendo, e aí eu falo como alguém que adoeceu e ficou afastada do trabalho por conta disso, então? (Assistente Social 9 – GF1).

Cabe descrever, além das questões relatadas sobre as condições de trabalho, os resultados da pesquisa a respeito da discriminação e demais fatores que podem ocasionar sofrimentos no trabalho e impactar, negativamente, o desenvolvimento profissional dos assistentes sociais supervisores de campo de estágio.

### 5.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SUPERVISORES DE CAMPO DE ESTÁGIO DE SANTA CATARINA

Quanto às relações de trabalho dos supervisores de campo de estágio de Santa Catarina, embora a grande maioria, 62,79% dos participantes, tenha relatado não ter sofrido discriminação no seu ambiente de trabalho, é significativo o percentual de 32,20% de participantes que informaram ter enfrentado alguma situação de discriminação no âmbito do trabalho, por opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero, questão étnico-racial, de classe ou de algum outro tipo.

Tabela 10 – Enfrentou alguma situação de discriminação no âmbito do trabalho por opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero, questão étnico-racial, de classe ou de algum outro tipo e vínculo com a instituição empregadora

Enfrentou alguma situação de discriminação no âmbito do trabalho por opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero, questão étnico-racial, de classe ou de algum outro tipo	Número	Percentual	Vínculo com a instituição empregadora	Número	Percentual
Não	39	62,79%	Funcionário Público Municipal	16	25,76%
			Funcionário Público/Direito Público	4	6,44%
			Funcionário Público Estadual	4	6,44%
			Funcionário Público Federal	4	6,44%
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	2	3,22%
			Contrato Temporário de Trabalho	2	3,22%
			Outros	7	11,27%
Sim	20	32,20%	Funcionário Público Municipal	16	25,76%

			Celetista/Associação sem fins lucrativos	2	3,22%
			Celetista/Terceiro setor	1	1,61%
			Funcionário Público Estadual	1	1,61%
Não foi possível identificar a resposta	2	3,22%	Celetista/Público Municipal	1	1,61%
			Celetista/Organização Social	1	1,61%
Não respondeu	1	1,61%	Funcionário Público/Direito Público e Público Municipal	1	1,61%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Do total de participantes, 32,20% informaram ter sofrido algum tipo de discriminação. Entre esses, 20% sofreram discriminação por opção religiosa, 15% por questão étnico-racial, 15% em razão da sua região de origem – por ser do litoral, por ter sotaque de origem alemã e por ser migrante do estado do Paraná –, 10% por opção político-partidária e 10% por identidade de gênero. Com percentual de 5%, houve relatos de discriminação por posicionamento ideológico, por orientação política, por orientação afetiva, por posicionamento político de enfrentamento à gestão da prefeitura, por ser recém-formada e por defender direitos. Além desses, 5% não informaram qual discriminação sofreram, apenas pontuaram tratar de assédio moral.

Quanto à discriminação por opção religiosa, destacam-se as seguintes informações prestadas por diferentes participantes que contribuíram com a pesquisa por meio de preenchimento de questionário.

Impedimento para assumir coordenação por não compor a igreja evangélica. Dificuldade de abordar temas sobre orientação sexual e reconhecimentos enquanto classe trabalhadora para questionamento dos posicionamentos políticos dos governantes. Reprendida pelo meu posicionamento político ser contrário às demais. (Participante 15).

Outro participante incluiu o seguinte comentário no questionário: “Por ser testemunha de Jeová. Os testemunhas de Jeová não participam de atividades tipo festa Junina, halloween, desfile cívico etc. Sempre tem piadas sobre o assunto” (Participante 39).

No tocante à discriminação quanto à região de origem, destacam-se as seguintes informações: “Por ser do litoral” (Participante 17); “Preconceito diante do meu sotaque, origem alemã” (Participante 53).

Devido à migração do estado do Paraná para Santa Catarina. Falas de que os paranaenses vêm “ocupar as oportunidades do povo catarinense” e que a maioria dos paranaenses são “bandidos”. (Participante 20).

No que diz respeito a vivenciar alguma situação de assédio moral no local de trabalho, 37,03% do total de participantes informaram que sim. O mesmo questionamento foi realizado em relação ao assédio sexual e 12,88% dos participantes informaram que sim, já vivenciaram situação de assédio sexual no local de trabalho.

Tabela 11 – Vivenciou alguma situação de assédio moral no seu local de trabalho e vínculo com a instituição empregadora

Vivenciou alguma situação de assédio moral no seu local de trabalho	Número	Percentual	Vínculo com a instituição empregadora	Número	Percentual			
Não	26	41,86%	Funcionário Público Municipal	13	20,93%			
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	2	3,22%			
			Funcionário Público/Direito Público	2	3,22%			
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%			
			Outros	7	11,27%			
			Sim	23	37,03	Funcionário Público Municipal	14	22,54%
Sim	23	37,03	Celetista/Associação sem fins lucrativos	2	3,22%			
			Funcionário Público/Direito Público	2	3,22%			
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%			
			Outros	3	4,83%			
			Não foi possível identificar a resposta	13	20,93	Funcionário Público Municipal	5	8,05%
			Funcionário Público Federal	3	4,83%			
Outros	5	8,05%						
Total	62	100%		62	100%			

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Segundo Faria (2015), a lógica do assédio moral encontra-se fundamentada em dois tipos de mecanismo de controle: controle coercitivo/autoritário e controle da subjetividade, que “[...] permitem compreender a prática do assédio moral não apenas como uma ação unidimensional coercitiva, mas como uma ação que se desenvolve em dois eixos integrados e interdependentes de controle: o da coerção e o da subjetividade” (FARIA, 2015, p. 60).

O controle coercitivo atua no nível da censura e do impedimento, já que a coerção refere-se, basicamente, à aplicação ou ameaça de sanções físicas, psicológicas, sociais e culturais, visando castigar, restringir movimento, impedir a expressão de sentimentos e desejos, manter controle sobre a satisfação de necessidades básicas, impelir escassez de

recursos, impedir obtenção de conhecimentos, induzir ao medo, punir manifestações espontâneas, cercar o desempenho dos indivíduos por meio de normas, impedir o estabelecimento de agendas, entre outras (FARIA, 2015).

O autor cita exemplos de elementos que constituem o controle coercitivo:

[...] Ações arbitrárias e ofensivas; Ausência de dispositivo normativo; Concentração de autoridade; Despotismo gerencial; Excesso de trabalho em relação aos demais trabalhadores; Gestão pelo medo; Julgamento e sentenciamento sumário; Manipulação ou distorção de fatos; Perseguição; Pressão por resultados; Punição imediata e injustificada; Temor das relações hierárquicas; Uso desproporcional da autoridade [...] (FARIA, 2015, p. 61).

Entre os participantes dos grupos focais, encontramos falas que demonstram o assédio por meio de controle coercitivo/autoritário, conforme cita Faria (2015):

[...] Também no serviço público a gente está percebendo muito essa questão do assédio moral mesmo. Das cobranças descabidas, de achar que a gente tem que fazer números mesmo de atendimentos... e tudo vem no, nessa questão do novo governo e aqui [...] tem um governo autoritário que já chegou em 2017 tratorando os trabalhadores da prefeitura (acho que tá todo mundo acompanhando pela nossa greve) e assim, a retirada, a tentativa de retirada total de direitos... em 2017 a gente perdeu uma série de coisas, em 2018 continuamos perdendo, 2019 também. (Assistente Social 11 – GF1).

[...] Acho que assédio moral vem também dessa forma e também de outras que é se sentir autorizada a precarizar. Acho que também, assim, no momento da demanda, porque a gente está falando de ser classe trabalhadora, vem o aumento da demanda da classe trabalhadora em geral pelas políticas que a gente geralmente trabalha, não sei... assim, nos benefícios eventuais eu percebi muito isso, por exemplo, precarização do trabalho dos usuários mesmo, contratos temporários e aí a pessoa adoce e não tem pra onde recorrer. Eu percebi pelos relatórios um aumento da demanda e aí continuam os mesmos profissionais, reduzindo inclusive o quadro de profissionais. Então: aumenta a demanda, reduz o quadro de profissionais, precariza esse trabalho e aí a gente vai adoecendo e de uma forma muito individualizada, que eu acho que essa é a questão também. Daí a gente já está precarizado e se individualiza nisso, fica na questão de recorrer às saídas individuais nesse desespero e fica essa bola de neve. (Assistente Social 6 – GF2).

[...] Qual é a estratégia do grande capital, agora financierizado, ele está trilhando pra que ele possa valorizar o valor? (que coisa horrível, mas é isso) em cima de que? Quem produz valor são os trabalhadores, não vai eliminar isso nunca! Mas ele vai diminuir com tecnologia, com assédio, sabe? Com essa imposição de um trabalho maior que nossa capacidade de atendimento, gerando sofrimento, etcetera, etcetera. Mas é isso o que está acontecendo, simples assim. (Assistente Social 3 – GF1).

Para Faria (2015), a força é, sem dúvida, o principal meio de coibição e controle e sua aplicação se dá com o intuito de assegurar o cumprimento de determinações. “[...] A

coerção é a base máxima de poder e seu uso nas sociedades mais modernas não é feito às claras, [...] aparecendo em atos que podem não ser dirigidos especificamente a um indivíduo, mas que atingem a todos indistintamente [...]” (FARIA, 2015, p. 61). Assim, a coerção pode ser explícita, expressa por meio de um ato direto e remetida à repressão, ou implícita, expressa por meio de um ato indireto e remetida ao recalçamento. Nos dois casos, as relações são assimétricas, caracterizando controle sobre os indivíduos, grupos, classes e organizações que determinam o comportamento dos indivíduos, das classes e dos grupos sociais como “função social”.

A coerção pode emanar tanto do Estado, na medida em que este controla coercitivamente as atividades políticas, quanto das organizações, na medida em que estas controlam as atividades e as ações de seus membros. Como o Estado e as organizações, em certa medida, legitimam o uso da força devido à sua estrutura, ambos se constituem em locais privilegiados onde as classes, as frações e os segmentos de classes sociais realizam seus interesses relativamente autônomos, no sentido de manter sua dominação. Isto implica, ademais, que é principalmente, mas não exclusivamente, no âmbito do Estado e das organizações que ocorrem os conflitos de interesses e onde se desencadeiam as relações de poder. (FARIA, 2015, p. 62).

Faria (2015) não dessassocia subjetividade de objetividade, pois, com base em Grisci (1999), a subjetividade e a objetividade constituem-se uma da outra, não são contrárias e nem autônomas. A subjetividade é apontada por Faria (2015) como uma condição individual e coletiva, social e histórica, que se relaciona com o mundo apresentando ligação entre o ambiente social e o ambiente pertencente ao sujeito ou ao grupo. A objetividade está relacionada à ordem social vigente, projetada na realidade do mundo, e psíquica, causando interferência na conduta, pensamentos, sentido, sentimento ou afeto.

Nas falas de participantes dos grupos focais, identificamos a presença da subjetividade apontada por Faria (2015) como uma condição individual e coletiva, no que diz respeito à categoria profissional:

[...] mas a gente tem que saber mais o menos claro que a gente faz no dia a dia pra estar colocando. Se não a gente entra na pira de estar chorando o dia inteiro (eu já me peguei nisso) tendo que pedir ajuda para outros porquê... “olha, o assistente social faz isso, faz isso, isso e isso, tá?” e aí você vai lá e se desgasta um monte. A princípio aqui o pessoal entendeu, mas ali vem outro e estou falando até em questão de gestão) vem o outro gestor e derruba tudo. Então, assim, e cansativo, é um...sabe? você cai, você vai ter que levantar [...] (Assistente Social 6 – GF 2).

Faria (2015) enfatiza a pressão para que o indivíduo estabeleça padrões de conduta para ser aceito em seu meio e aliviar tensões sociais, por intermédio das relações de trabalho,

também consideradas relações de poder, buscando produzir um modo que corresponda à aceitação social. Dessa forma, cada indivíduo sente a obrigação de doar parte da sua subjetividade para o coletivo, ou seja, de abrir mão de parte da sua autonomia em favor do coletivo. Faria e Meneghetti (2007 *apud* FARIA, 2015) denominam isso de subjetividade fragmentada, que traz para o indivíduo o conflito de ter que partilhar o desejo dos objetivos que ele almeja para si, com o coletivo. A subjetividade fragmentada é a “[...] forma mais direta e menos ‘dispendiosa’ de conseguir resultados para os objetivos propostos pelas pressões narcísicas individuais de cada um, ou de uma minoria grupal de objetivos comuns” (FARIA; MENEGHETTI, 2007 *apud* FARIA, 2015, p. 65).

Há de se destacar, segundo Faria (2015), o desejo dos trabalhadores do sentimento de orgulho e pertencimento, bem como de concretizar uma trajetória profissional em uma organização com desafios e inovações. Tais sentimentos acabam “[...] condicionando os trabalhadores a superarem as metas e os indicadores de produção, as cobranças e pressões extremas definidas por instâncias maiores da organização [...]” (FARIA, 2015, p. 66). São sentimentos tão fortes que são capazes de causar, no imaginário dos trabalhadores, que o significado do trabalho que desenvolvem ultrapasse os seus interesses pessoais.

Faria (2015) exemplifica elementos que constituem a prática do controle da subjetividade:

Agressão verbal; Desequilíbrio psíquico com ou sem efeitos em sintomas de somatização física (doenças); Gestão fundamentada no medo; Humilhação (apelidos, brincadeiras de mau gosto, marginalização, menosprezo); Imposição de concepção; Imputação de erros sem possibilidade de contraditório; Desequilíbrio emocional; Ironia no trato pessoal; Quadro depressivo (estresse agudo); Sentimento de submissão; Terror psicológico; Transtorno de ansiedade; Vergonha por exposição pública. (FARIA, 2015, p. 62).

O assédio foi tema presente nas falas de participantes do grupo focal<sup>24</sup> realizado com supervisores de campo de estágio, em Blumenau, no dia 19 de novembro de 2019. É possível identificar, nas falas dos participantes, estresse e desequilíbrio psíquico, por exemplo. A fim de não identificar os participantes, este grupo focal será considerado como GF3 e os participantes serão identificados como Assistente Social, seguindo a numeração.

---

<sup>24</sup> Grupo focal realizado nas dependências da FURB, em Blumenau, sob a coordenação dos professores Jaime Hillesheim e Vania Manfroi e pelas discentes de doutorado Aline Rodrigues de Andrade e Nalá Ayalén Sánchez Caravaca.

[...] até porque hoje se tu não faz o que se quer ou tu é repreendido se tu é contratado... contratado mesmo hoje dá uma lição de assédio moral assim vivenciei há pouco tempo uma situação de assédio moral bem grave já tinha comentado isso no coletivo é não adoeci no processo porque justamente tive essa compreensão de que tem todo uma lógica então não entrei fiz tudo que tinha que ser feito ali em relação ali aquela situação graças a deus eu consegui passar por esse... por essa turbulência mas tem outras colegas que tão na mesma condição e não conseguem sabe ficam naquele ciclo ali então realmente assim ó hoje a gente sabe... não existe mais geladeira existe sim só que de outras formas e algumas... (Assistente Social 11 – GF3).

Eu passei por um processo de assédio moral [...] por doze meses [...] só que assim a gente se dá conta do assédio moral quando a gente já eu no caso quando eu já estava adoecida aí o que incomoda minha agencia tive que omitir algumas situações eu percebi que esse assédio já tinha começado em janeiro eu percebi lá em outubro quando estava no fundo do poço fez uso de psicoterapia psicotrópicos enfim foi uma situação bem complicada né até roubaram a chave de mim pra não dirigir enfim né porque eu me encostava também assim mas enfim é um processo bem doloroso né talvez ela não sofre o assédio moral em si mas deve ser um sofrimento interno também saber que ela né tem um código de ética diferenciado mas na verdade tu não consegue pra quase todo mundo. (Assistente Social 17 – GF3).

Conforme Faria (2015), os trabalhadores possuem realizações imaginárias, como trabalhar em uma organização reconhecida como ideal na sociedade e ter um cargo que denote poder, mesmo que implique em condições precárias de trabalho, que imponha uma carga psíquica que ocasione danos à sua saúde física e mental e que, ainda assim, não seja fonte de suas realizações profissionais. Isso revela uma forma de controle da subjetividade, em que todos estes elementos são menores que a exclusão ou a discriminação social pela ausência de uma carreira profissional vitoriosa.

A subjetividade nem sempre é controlada. Segundo Faria (2015), ela pode ser, também, sequestrada, privando os sujeitos da apropriação da realidade e da elaboração do próprio saber, deixando-os à mercê dos valores produzidos pela organização. Assim, as formas de controle psicológico, disseminadas na organização e compartilhadas no imaginário coletivo dos trabalhadores, nos vínculos grupais e nas ideologias dominantes, são aceitas como legítimas e comuns no comportamento social, por meio de ritmos intensos e precários de trabalho, sem que o trabalhador tenha consciência da sua condição laboral. Um exemplo de subjetividade sequestrada é o fortalecimento da imagem de organização grandiosa que conta com admiração dos indivíduos e da sociedade. No entanto, “[...] impõe regras internas, pressão por resultado, trabalho intenso, tenso, com jornadas exaustivas àqueles que se dispõem a trabalhar nela” (FARIA, 2015, p. 69).

Isto significa dizer que o sequestro da subjetividade do trabalhador condiciona os indivíduos a um sistema em que se devem aceitar regras impostas como sendo

construção coletiva; submetendo-os a um ambiente de trabalho que opera em prol de realizações particulares, mas que as mascara como objetivos narcísicos, anulando as práticas de questionamento em temas relacionados exatamente às próprias relações de poder e de controle. (FARIA, 2007, p. 67 *apud* FARIA, 2015, p. 68).

Pode-se observar falas de supervisores de campo de estágio no grupo focal realizado no dia 04 de dezembro de 2019, em Florianópolis, relacionadas à preocupação de que os estagiários sejam submetidos aos mesmos tipos de violações.

Ah, mas hoje a máquina estatal gente está muito violenta. Então ele é tão violentado quanto nós. E aí eu trago uma outra questão junto da pergunta anterior: se nós estamos adoecendo, o estagiário está adoecendo no mesmo processo que nós. Então ele também pega toda essa violência estatal que nós estamos pegando se nós somos profissionais que realmente defendemos o nosso projeto. Os processos administrativos. Só eu estou com quatro processos administrativos por enfrentamento. Daí então assim, toda essa carga que você tem de enfrentamento teu estagiário paga o preço. Inclusive teve uma estagiária que defendeu o TCC no ano passado, que foi minha, ela coloca no TCC dela que ela pagou o preço de ser minha estagiária, porque o nome dela estava agregado o meu nome na instituição. Então todo esse preço que se paga por estar nisso, que suporte estagiário tem? (Assistente Social 7 – GF1).

Em relação às condições de trabalho. Se elas são precárias se não são, se tem lugar, se não tem lugar. Acho que a gente só tem que se preocupar com esse limite que foi o que aconteceu conosco. Nós temos condições de ter tantos estagiários. A gente limita pelo espaço físico. Mas as condições são precárias, é a realidade, é isso. Não tem como não fazer uma supervisão de estágio estando parte dessa realidade, não tem, infelizmente não. Assédio moral? Tá, não é ele que está passando, ele está vivenciando de alguma forma e a gente faz uma reflexão, um diálogo, mas é a realidade, é trabalhador. (Assistente Social 3 – GF1).

No mesmo grupo focal, também é possível identificar a fala de participante que explicita a importância da supervisão de campo de estágio como forma de auxílio para combate ao conservadorismo e às relações preconceituosas.

[...] É lógico que o aluno traz isso que ele percebe. E aí cria-se uma situação que eu acredito que a própria, que essa relação, que esse coletivo que se forma aqui seria também uma das estratégias ir potencializando e transformando os espaços de atuação. E de identificação desses, dessas ações conservadoras e dessas ações profissionais que precisam ser olhadas de uma outra forma, que não é só o campo de estágio si, mas o ele pontua, ele percebe. Ele traz isso. eu vejo porque a gente tem muitos estagiários e a gente faz as reuniões do coletivo dos estagiários da secretaria e eles sabem pontuar. Eu já tive estagiários de grandes equipes em que ela faz uma leitura perfeita da equipe “ela tem aquela visão, aquela tem aquela porque ela age dessa forma” e até fico imaginando que quando ela vem pra sala de aula, ela traz essa leitura da atuação profissional e dos parâmetros. E é, realmente, tudo isso que a gente vive na prática, o aluno traz com uma clareza, com uma expertise de alguém é de fora e que tem sim um conhecimento a ser valorizado, a ser respeitado e de que forma é que a gente poderia então utilizar desse conhecimento, dessa relação para a

gente poder se estreitando. e a universidade pode fazer um papel também de contribuição para essa transformação desses espaços e de nos profissionais que estamos atuando, estamos supervisionando. E que, sim, somos conservadores, somos repressivas, somos homofóbicas, somos preconceituosas, somos Estado Penal, racistas e que essas práticas os estagiários veem sim. percebem as práticas, as atuações nos atendimentos e trazem para você. E que os espaços são sim às vezes até passíveis de denúncia de violações de direitos. [...] Então tem em todas essas situações potenciais para fazer desse espaço como um espaço de transformação e de contribuição para o Serviço Social de qualidade, de atuação coerente e que muitas de nós que estamos na prática precisamos olhar para nós e não crucificar o estagiário. Né? porque o que que acontece é que muitas vezes o estagiário vem e diz “pelo amor de Deus!” o que eu sinto é isso, que ele vem falar para nós “o que que aquela pessoa falou! ela foi homofóbica! ela foi racista!” [...] (Assistente Social 7 – GF1).

Tabela 12 – Vivenciou alguma situação de assédio sexual no seu local de trabalho e vínculo com a instituição empregadora

Vivenciou alguma situação de assédio sexual no seu local de trabalho	Número	Percentual	Vínculo com a instituição empregadora	Número	Percentual
Não	40	64,40	Funcionário Público Municipal	22	35,42%
			Celetista/Associação sem fins lucrativos	4	6,44%
			Funcionário Público/Direito Público	3	4,83%
			Celetista/Terceiro setor	2	3,22%
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%
			Outros	7	11,27%
			Não foi possível identificar a resposta	13	20,93%
Funcionário Público Federal	3	4,83%			
Outros	5	8,05%			
Sim	8	12,88	Funcionário Público Municipal	4	6,44%
			Funcionário Público Estadual	2	3,22%
			Outros	2	3,22%
Não respondeu	1	1,61%	Funcionário Público Municipal	1	1,61%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de campo junto aos assistentes sociais supervisores de campo de estágio de Santa Catarina – junho a dezembro de 2019.

Conforme demonstra a tabela 12, embora a grande maioria não tenha sido vitimada por esta questão, é de fundamental importância considerarmos a existência de situação de assédio sexual em 12,88% da população pesquisada.

Rios (2015) qualifica como assédio sexual quando a “[...] conduta ofensiva à dignidade da vítima reveste-se de caráter sexual, direciona-se contra mulher, reproduzindo e atualizando hierarquias de gênero [...]” (RIOS, 2015, p. 74).

[...] compreende-se o assédio como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2002 *apud* RIOS, 2015, p. 75).

O autor destaca que, em sociedades machistas, mulheres são frequentemente vítimas de discriminação, designada pelo termo sexismo, “[...] que envolve distinção, exclusão ou restrição prejudicial ao reconhecimento, ao gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, por motivo de sexo” (RIOS, 2015, p. 78). A reprovação jurídica do sexismo envolve a contrariedade aos tratamentos sexistas, afirmando a sua ilicitude, já que “[...] direitos básicos como a privacidade, a liberdade individual [...] e a saúde [...]” (RIOS, 2015, p. 78) são protegidos em razão de discriminação por gênero, e às modalidades de violência manifestadas pela discriminação sexista.

Ao lesionar uma gama tão ampla de bens jurídicos, o sexismo manifesta-se por meio de duas formas de violência: física e não física. A violência física, mais visível e brutal, atinge diretamente a integridade corporal, quando não chega às raias do estupro e do homicídio. A segunda forma de violência, não física, mas não por isso menos grave e danosa, consiste no não reconhecimento e na injúria. O não reconhecimento, configurando uma espécie de ostracismo social, nega ou diminui valor a alguém, criando condições para modos de tratamento degradante e insultuoso. (RIOS, 2015, p. 79).

De acordo com Rios (2015), a disseminação sexista está propagada em nossa cultura, com expressões intencionais e discriminações não intencionais, mas nem por isso menos graves. As discriminações podem ser analisadas em modalidade direta, quando realizada por meio de manifestações intencionais em que “[...] condutas são intencionalmente praticadas, relacionadas ao sexo, objetivando inferiorizar e violando direitos [...]” (RIOS, 2015, p. 79); e modalidade indireta, quando envolve manifestações não intencionais, mas, mesmo assim, discriminatórias e violadoras de direitos. Serve como exemplo a ocorrência em “[...] ambientes institucionais, por negligência ou outros fatores, silenciam e nada fazem diante de padrões institucionais de machismo, facilitadores da violação de direitos das mulheres” (RIOS, 2015, p. 79). O autor destaca que, independentemente da intenção, o sexismo lesiona direitos e enfrentá-lo exige censurar as suas manifestações intencionais e cuidar para não reproduzi-las de maneira involuntária (RIOS, 2015).

Nesse contexto, Rios (2015) adverte que a discriminação indireta ganha importância, pois, mesmo que seja fruto de práticas desprovidas da intenção de discriminar, tem impacto sobre indivíduos e grupos, acirrando preconceitos e estereótipos. O autor ressalta, ainda, que, “[...] mesmo onde e quando não há vontade de discriminar, distinções, exclusões, restrições e preferências injustas nascem, crescem e se reproduzem, insuflando força e vigor em estruturas sociais perpetuadoras de realidades discriminatórias” (RIOS, 2015, p. 80).

A discriminação indireta deixa perceptível a posição privilegiada que a masculinidade ocupa nas instituições sociais, com funcionamento baseado no fenômeno discriminatório, seja ele individual ou coletivo. Rios (2015) segue registrando que não há qualquer dúvida de que a discriminação indireta é uma forma de violação do princípio da igualdade no direito brasileiro, já que tem impacto diferenciado sobre determinado grupo social.

Quando se examina o sexismo, ficam ainda mais claras a pertinência e a relevância desta preocupação. De fato, em uma cultura machista, condutas individuais e dinâmicas institucionais, formais e informais, reproduzem a ideia da superioridade masculina como norma social e cultural. Nessa linha, a discriminação indireta se relaciona com a chamada discriminação institucional. Enfatiza-se a importância do contexto social e organizacional como efetiva raiz dos preconceitos e comportamentos discriminatórios. Ao invés de acentuar a dimensão volitiva individual, ela se volta para a dinâmica social e a ‘normalidade’ da discriminação por ela engendrada, buscando compreender a persistência da discriminação mesmo em indivíduos e instituições que rejeitam conscientemente sua prática intencional. (RIOS, 2015, p. 80).

Para Rios (2015), o conceito jurídico de assédio moral sexual engloba a discriminação, como conduta que viola direitos, relacionada à condição feminina no mundo do trabalho, sendo articulados atos que atentam contra a “[...] dignidade e a integridade das mulheres, ameaçando o desempenho do trabalho e degradando o ambiente laboral” (RIOS, 2015, p. 82).

Nesse contexto, compreende-se a formulação jurídica, [...] de assédio como conduta indesejada relacionada ao sexo da vítima, com o propósito ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, bem como criando um ambiente hostil, intimidatório, degradante, humilhante ou ofensivo e de assédio sexual como qualquer forma indesejada de conduta verbal, não verbal ou física, de natureza sexual, com o propósito ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular quando cria um ambiente hostil, intimidatório, degradante, humilhante ou ofensivo. (RIOS, 2015, p. 82).

Rios (2015) salienta a importância do ativismo pelos direitos das mulheres como forma de contribuir para relações mais justas no ambiente de trabalho. É um desafio, uma vez que nesses ambientes prevalecem a tradição da supremacia masculina em face do respeito à igualdade de oportunidades às trabalhadoras. O ativismo, nesse contexto, relaciona-se à igualdade de oportunidades às trabalhadoras.

Dando continuidade à análise de dados, 72,45% dos participantes manifestaram ter liberdade de expressar a perspectiva teórico-metodológica que seguem profissionalmente, 69,23% têm liberdade para expor à chefia imediata as dificuldades enfrentadas no cotidiano

de trabalho, seguidos de 64,40% que apontaram ter autonomia para definir suas ações profissionais. Todavia, percebemos que a autonomia e a liberdade profissional não estão acessíveis a todos, já que 8,05% dos participantes assinalaram que as tarefas são definidas por pessoas e setores a que têm pouco acesso.

Quanto à possibilidade de participação no processo decisório institucional, 30,59% dos participantes apontaram participar de atividades periódicas de planejamento, monitoramento e avaliação. No entanto, somente 12,88% manifestaram ter possibilidades de discutir questões relacionadas à definição orçamentária para a execução de programas/projetos/ações/serviços. Considerando que o orçamento é elemento imprescindível para planejamento e execução das ações, questiona-se até que ponto a participação no processo decisório é efetiva.

A limitação imposta à profissão pelas instituições empregadoras e a aflição do profissional estão presentes em fala de participante do grupo focal realizado em 04 de dezembro de 2019:

[...] então... e ao mesmo tempo entendendo também o nosso lugar, nós somos trabalhadores, a gente está sujeito as limitações institucionais, [...] que o PEP traz a defesa intransigente, né... até quando a gente consegue defender intransigentemente? Não consegue, né? Porque está sujeito a essas limitações. Então tem o limite da instituição, a gente tem o limite da profissão, porque a profissão sozinha não faz revolução, então é esse o parâmetro: a gente está aqui defendendo esses direitos entendendo também que esses direitos estão colocados numa sociedade capitalista, que não é a emancipação humano que traz o PEP<sup>25</sup>, quando fala de uma nova ordem societária, também os direitos humanos, os direitos sociais vão estar ligados a essa nova ordem societária. Então é esse movimento de entender que a gente tem essas limitações e também que tem horas em que a gente realmente não vai conseguir aquilo que a gente quer, e que não vai garantir os direitos daquela pessoa, a gente sabe disso... então... é insuportável mesmo essa relação. É sofrido também pra gente enquanto profissional, a gente tem essa aflição todo e isso que a gente sofre, e é por isso que tem cada vez mais profissionais adoecidos também, então essa é a contradição e é difícil. (Assistente Social 10 – GF1).

Quanto à atuação em equipe multiprofissional e respeito profissional, 88,55% trabalham com equipe multiprofissional; 66,01% participam de reuniões periódicas nas quais são discutidas as demandas dos usuários e da instituição, encaminhamentos, questões práticas e teóricas, problemas com a equipe de trabalho, entre outras questões; 66,01% informaram que a equipe multiprofissional define as atividades a serem realizadas; 62,79% informaram que há respeito por parte de outros profissionais que atuam juntamente com o Serviço Social

---

<sup>25</sup> Projeto Ético-Político

quanto às formas de pensamento, às metodologias e ao conteúdo das decisões relativas ao trabalho profissional.

No que diz respeito ao desenvolvimento de atividades privativas e à definição de atividades, 25,76% informaram que as chefias definem quais atividades e quando devem ser realizadas; 25,76% realizam excessivas tarefas burocráticas, diferentes das suas próprias; 20,93% informaram que há interferências políticas ou intimidação em relação às atividades privativas da profissão; 4,83% afirmaram realizar tarefas contraditórias com os princípios éticos e políticos da profissão. Apesar de ínfimo, esse percentual impacta negativamente no exercício profissional e na formação de futuros profissionais.

Tais dados são referenciados por fala de participante de grupo focal realizado nas dependências da UFSC, no dia 04 de dezembro de 2019:

[...] eu entendo que o Serviço Social, o tanto que a gente estudou, estuda e continua lendo (e parece que nunca acaba essa leitura, né?) é uma profissão que interfere na realidade, então ela interfere, constrói e reconstrói essa realidade a partir do que aquele contexto histórico ali, aquela vida, aquela vivência daquela comunidade, daquelas pessoas... que a gente tá ali, a gente não está naquele contexto só pra reforçar aquelas estruturas e justamente para mexer um pouco naquelas estruturas... os jogos de poder que acontecem dentro das comunidades, dentro dos próprios ambientes de trabalho onde a gente tem que ficar o tempo todo se reforçando e reforçando nossa identidade profissional, porque é muito fácil a gente cair na vala comum, é muito fácil ficar sendo o fazedor, um operacional, né? Cumprindo regras. E a professora Yolanda estava falando e eu estava me questionando: como é que a gente constrói coletividade a partir da fome? A partir da miséria? E a partir da destituição de todos os direitos que a gente está vivendo aqui, na nossa sociedade hoje. Então, eu estou bem nesse dilema: como construo coletividade a partir do Serviço Social nesse contexto que está aqui hoje. (Assistente Social 1 – GF1).

É passível de reflexão que 62,79% tenham informado conviver com pessoas com altos níveis de estresse. Além disso, 20,93% dos participantes informaram a existência de constantes conflitos com outros profissionais e 20,93% informaram a existência de constantes conflitos com pessoas que ocupam cargos ou funções de chefia no âmbito da instituição empregadora; outros 9,66% informaram haver constantes conflitos com usuários, seguidos de 3,22% que informaram possuir conflitos com supervisores acadêmicos. Assim, os dados da pesquisa indicam que estresse e conflito no ambiente de trabalho dos assistentes sociais passaram a ser algo comum.

Os participantes do grupo focal com supervisores de campo de estágio, realizado no dia 04 de dezembro de 2019, manifestaram, em suas falas, questões relacionadas a conflitos:

[...] E aí acho que é porque o conflito se dá nesse momento em que a gente imprime uma outra lógica nesse atendimento, nesse trabalho que nos é requerido, porque a gente também é trabalhador. A gente assina o contrato, precisa responder demandas e tudo.... mas a relação cotidiana acho que o conflito se dá essa dificuldade de a gente responder o que é o Serviço Social se dá, justamente por pensar o que nos requerem, o que a gente gostaria que fosse e o que é possível fazer no cotidiano [...] (Assistente Social 7 – GF2).

[...] Trabalhamos em áreas onde os conflitos sociais estão exacerbados mesmo. E agora no final deste semestre a gente teve uma situação bastante delicada com uma estagiária que ela começou a sentir muito medo, muito medo e não quer mais ir nas comunidades, inclusive assim, ela poderia continuar mais um ano na instituição ela não quer mais, ela está terminando a fase do estágio obrigatório e ela não quer mais continuar. A gente sabe conversar porque ela quer sair e quer sair porque começou a sentir muito medo, muito medo, muito medo. E aí a gente se sentou e fez um processo de reflexão lá. Nós somos oito colegas efetivas, nenhuma entrou recentemente e infelizmente as que estão se aposentando não estão sendo repostas. A gente fez um processo de reflexão, porque, assim não existe ou raramente vai ter na nossa profissão uma área que não seja de espaço de conflito e espaços difíceis de trabalhar também com questões delicadas para trabalhar. Assim, por mais que às vezes a gente viva períodos de calma, no geral não é isso que acontece, no geral são questões conflituosas mesmo e muitas vezes tensas. [...] (Assistente Social 13 – GF2).

Em razão do atendimento dos interesses do mercado de trabalho, a classe trabalhadora vem sendo submetida a violações de direitos e a retrocessos na conquista de seus direitos. Em função disso, Raichelis (2011) enfatiza a necessidade urgente de pesquisas voltadas à produção de conhecimento sobre as circunstâncias que ocasionam sofrimento à categoria profissional, para fundamentar a “continuidade das lutas e embasamento de novas reivindicações e direitos que particularizem as específicas condições de trabalho do assistente social no conjunto da classe trabalhadora” (RAICHELIS, 2011, p. 435).

Dessa forma, a análise dos dados identificados pela presente pesquisa, acerca das condições e relações de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais que atuam, no contexto atual, como supervisores de campo de estágio em Santa Catarina, é de fundamental importância para a construção de estratégias que possibilitem à categoria profissional combater os interesses do capital, efetivar os seus direitos como classe trabalhadora e contribuir para o exercício das atribuições da supervisão de campo de estágio. Assim, vislumbra-se a garantia da qualidade da formação de futuros profissionais, que se reflete na melhor qualidade de atendimento desses profissionais aos usuários, segundo os deveres profissionais e os princípios éticos da profissão explicitados no Código de Ética Profissional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Centrada no trabalho como seu eixo estruturante, esta dissertação nos possibilita considerar que é possível estabelecer algumas mediações entre a fundamentação teórica de György Lukács (2013) e a compreensão do objeto da presente pesquisa. Segundo Lukács (2013), o trabalho enquanto categoria fundante do ser social, e que contém as determinações da essência desse novo ser, nunca será diminuído à mera execução mecânica. Independentemente de sua simplicidade, é sempre um processo de novas alternativas, sendo que ao trabalho precede um pôr teleológico, que é a categoria ontológica central do trabalho. Assim, Lukács (2013) destaca que Marx limita a teleologia ao trabalho, não sendo possível entender qualquer trabalho sem seu pôr teleológico. O assistente social, como ser social assim constituído em decorrência do seu trabalho, não deverá executar de forma mecânica o seu trabalho. Por mais simples que esse possa parecer, será sempre um processo de novas alternativas, precedido por um pôr teleológico. Dessa forma, é importante que os assistentes sociais, recorrendo ao pôr teleológico, procurem compreender as implicações do seu trabalho e as alternativas disponíveis para sua execução.

Lukács (2013) afirma que o homem pode inserir novas combinações ao seu trabalho, atribuindo outras funções e diferentes modos de operá-lo. Assim, meio e fim incidem em um processo de trabalho e em seu produto, com o fim regulado e dominado pelos meios em cada processo de trabalho. O êxito do processo de trabalho depende, em sua grande maioria, da preparação dos meios, demonstrando que o conhecimento adequado que fundamenta os meios seja mais importante para o ser social do que a satisfação da necessidade que fundamentou o pôr do fim. Na ontologia do ser social, com o trabalho, surge de uma nova categoria, que é a realização do pôr teológico como resultado desejado, fazendo com que o trabalho constitua a forma originária da práxis. A inclusão de novas combinações e formas de operar o seu trabalho pode ser aplicada também pelos assistentes sociais, de modo que os fins sejam dominados pelos meios. Se o fim é a emancipação humana, não serão meios atrelados a posturas conservadoras, ideais neoliberais e garantia do aumento dos lucros do capital que incidirão em um processo de inclusão e permanência no mercado de trabalho com direitos e proteção social. A adoção de meios voltados aos interesses do capital no processo de trabalho do assistente social domina e aplaca as possibilidades de emancipação humana não só da população usuária, mas também da própria categoria profissional, uma vez que essa é parte da classe trabalhadora. Para que o trabalho do assistente social tenha a realização do pôr

teológico como resultado desejado, e se constitua em práxis social, torna-se necessária a aplicação dos princípios estabelecidos no Código de Ética Profissional.

Tanto a práxis social quanto o ser social são fundamentados em dois atos heterogêneos, segundo Lukács (2013): o espelhamento da realidade e o pôr das cadeias causais, ambos indispensáveis à realização do pôr teleológico. A análise do espelhamento permite observar a separação entre objetos que existem independentemente dos sujeitos que representam esses objetos. Cada movimento individual é baseado em um espelhamento correto da realidade, orientado pelo pôr do fim; caso contrário, a causalidade posta não terá como operar, sujeitando objetos e instrumentos de trabalho a causalidades naturais. Considerar os fatores conjunturais e estruturais como cadeias causais é necessário para compreender que resultam em condições e relações precarizadas de trabalho, e possibilita a realização de um espelhamento correto da realidade que resulte em causalidades postas que sirvam como meios de resistência aos constantes ataques aos direitos conquistados pela “classe-dos-que-vivem-do-trabalho” (NETTO, 1996, p. 102). Um novo pôr teleológico surgirá do processo de supervisão de estágio, sendo necessário considerar, também, as cadeias causais e o espelhamento da realidade como indispensáveis ao pôr teleológico que precede esta atribuição privativa do trabalho do assistente social.

Lukács (2013) destaca que o trabalho é o modelo de toda práxis social, mas o que o distingue das formas mais desenvolvidas da práxis social é que essa tem em primeiro plano a ação sobre outros homens e, em última instância, realiza uma mediação para a produção de valores. Assim, podemos considerar que o trabalho do assistente social se configura em práxis social pelo seu caráter de ação voltada à emancipação humana e à justiça social, ocasionando valor de uso para a sociedade, mas sem a produção de uma mercadoria, cuja característica está no seu valor de troca, necessário ao capital. No entanto, mesmo sem a produção direta do valor de troca, o trabalho do assistente social também apresenta valor de uso para o sistema capitalista uma vez que auxilia na garantia dos meios de sobrevivência da classe trabalhadora necessária à sua reprodução e, portanto, ao funcionamento do sistema capitalista.

Da mesma forma, também é possível estabelecer mediações entre a fundamentação teórica de Karl Marx (2017; 1987) e a compreensão do objeto da presente pesquisa. Mesmo uma categoria profissional que desempenha trabalho improdutivo<sup>26</sup>, conforme conceito de

---

<sup>26</sup> Esta categoria não foi trabalhada na dissertação. Mais esclarecimentos consultar:

Marx (1987), como é o caso dos assistentes sociais, está sujeita à potencialização dos novos mecanismos geradores de mais-valor. Na pesquisa, foram identificados os seguintes mecanismos: o enxugamento do quadro de funcionários e o aumento da carga de trabalho, a pressão e o medo gerados no espaço ocupacional, a diminuição de concursos e o aumento de processos seletivos, a precarização das relações de trabalho e dos serviços oferecidos à população e a execução de tarefas burocráticas, diferentes das suas. Assim, a maior exploração da força de trabalho do assistente social também é determinada pelo movimento do sistema capitalista e pelo projeto concorrencial imposto pelo neoliberalismo.

A crise estrutural global do sistema capitalista, iniciada na década de 1970, segundo Mészáros (2011), não se limita às condições socioeconômicas, reflete-se nas instituições políticas, afeta a sociedade em geral e alerta quanto à insustentabilidade do desenvolvimento produtivo do capitalismo. A devastação contínua da natureza, a acumulação do poder de destruição e a negação das necessidades de milhões de famintos, em países subdesenvolvidos e de capitalismo avançado, revelam o lado amedrontador da lógica do capitalismo. Para compreensão do trabalho no capital, torna-se importante uma grande reviravolta que afete todos os aspectos da vida social e não apenas as condições imediatas de trabalho. Mas, ao capital interessa resolver apenas as condições materiais indispensáveis à sua estrutura de dominação. A afirmação de Mészáros (2011), de que o ser humano é ao mesmo tempo necessário e supérfluo ao capital, impressiona por tratar-se de vidas humanas com valor singular. No entanto, mostra-se totalmente verdadeira ao analisarmos os dados da pesquisa e nos depararmos com condições de trabalho aviltantes, como o número de vínculos e a carga horária semanal de trabalho, que garantem aos trabalhadores o perfil de consumidores para escoamento da produção do capital. Novamente, Mészáros (2011) mostra a sabedoria das suas palavras quando afirma que aqueles que vivem do seu trabalho são reconhecidos como sujeitos apenas quando interessa ao capital a sua manipulação voltada ao consumo.

Harvey (2011) destaca que a disponibilidade do trabalho não é um problema para o capital, o que se torna problema é a falta de mercado para a expansão da produção. Assim, transformações no mundo do trabalho, segundo Harvey (2011), foram necessárias para superar as dificuldades quanto ao acúmulo de capital, ocasionadas desde a década de 1970, como a busca por tecnologias que visam ampliar o mais-valor relativo. No entanto, os dados

da pesquisa evidenciam que, mesmo em se tratando do trabalho improdutivo, também os assistentes sociais foram atingidos pela redução de tempo de trabalho necessário para execução de suas tarefas em decorrência das tecnologias de informação e comunicação e pelo prolongamento da jornada de trabalho, considerando o uso constante de celular/computador vinculado à internet para resolver questões relacionadas ao seu trabalho, fora do expediente. É o reflexo do acoplamento de máquinas ao trabalhador, para melhorar o seu desempenho, quando não há como substituí-lo, como no setor de serviços. O tempo do trabalhador utilizado para fins de trabalho no seu espaço doméstico e familiar não é contabilizado para fins de remuneração ou direitos trabalhistas e subtrai tempo que seria dedicado à sua vida pessoal e às atividades ligadas ao lazer, convívio familiar e bem-estar físico. Conforme mencionamos no capítulo referente à análise da pesquisa propriamente dita, a precarização faz do ambiente doméstico do trabalhador uma ampliação do seu espaço laboral e sujeita a sua família a, também, adaptar-se às constantes necessidades do mercado, que passa a regular completamente a sua vida. Caso o trabalhador tenha condições intelectuais e ainda mentais para um momento de suspensão, talvez se dê conta que a sua liberdade se restringe à mera formalidade.

A crise de 1970 ocasionou a dificuldade em absorver capital excedente na produção, de acordo com Harvey (2011). Sob o pretexto de que empresas estatais são ineficientes, uma vasta onda de privatização atingiu o mundo, fazendo com que indústrias administradas pelo Estado fossem abertas ao capital privado. Com o objetivo de superar as dificuldades para acúmulo de capital, o Estado praticamente colocou-se como parceiro. Harvey (2011) afirma que, por meio da política neoliberal, o Estado atacou o trabalho organizado e, de acordo com Rosso (2017), com a ascensão do neoliberalismo e a crise dos anos 1970, iniciou-se o discurso acirrado da flexibilidade do trabalho nas últimas décadas do século XX. Os diferentes conceitos que são atribuídos à flexibilidade, segundo Rosso (2017), visam a produção de valor e a acumulação de capital. A flexibilidade é ainda mais agravante nos países da América Latina, da África e da Ásia.

No Brasil, as transformações no mundo do trabalho foram acirradas a partir de 2016. Talvez, o mais forte exemplo do ataque do Estado ao trabalho organizado é a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Emenda Constitucional da Reforma Trabalhista, que fortaleceu a flexibilização e a precarização das condições de trabalho a nível nacional, a partir da regulamentação de novos conceitos, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, além do enfraquecimento da atuação sindical.

Se a realidade da classe trabalhadora já era difícil, com a pandemia em 2020 ela torna-se avassaladora. O atual presidente também nega publicamente o papel da ciência e, conseqüentemente, das universidades públicas que investem em pesquisa, no combate à COVID-19. Aliás, a guerra deste governo contra a educação teve início muito antes da pandemia. Segundo a Fundação Perseu Abramo (2019), o anúncio de cortes na educação deu vazão a uma grande paralisação nacional, ocorrida em 15 de maio de 2019. Há uma série de ataques vorazes por parte do governo federal, e dos vários ministros que ocuparam a pasta da Educação, no que popularmente costuma-se chamar de “dança das cadeiras” (grifo nosso), quanto à educação pública, principalmente à educação superior, dando continuidade à Contrarreforma da Educação, que visa atender à lógica do mercado capitalista em oposição, no que diz respeito ao assistente social, à formação profissional pautada no Código de Ética Profissional. Em atenção às necessidades do mercado e ampliação dos lucros do capital, o ensino superior brasileiro é constantemente privatizado, além de sofrer com o “aligeiramento” (grifo nosso), viabilizado, em grande parte, pelo crescimento do número de cursos na modalidade EaD, aderida pelas instituições privadas pelo custo-benefício que representam para elas próprias e sob a chancela do MEC, com o pretexto de garantir e ampliar o acesso da população ao ensino superior (FERRI, 2020).

Lima (2019) destaca que a educação também foi prejudicada com a Emenda Constitucional nº 95/2016, aprovada no governo Temer, com o congelamento, por 20 anos, dos investimentos dos valores adotados em 2017. No entanto, é no governo de Jair Bolsonaro que as Universidades Públicas, de acordo com Vieira (2019), passam a sofrer pressão para que atuem como espaços de produção de conhecimento para desenvolvimento do capitalismo, com foco na noção de empreendedorismo. Estas instituições sofrem, também, com a grande preocupação do governo Bolsonaro em prevenir o aprofundamento do controle de conteúdos, nomeada pelo referido governo como “doutrinação” (grifo nosso), sendo que até o educador e escritor brasileiro Paulo Freire é fortemente combatido. Quanto ao ataque à educação, é necessário mencionar o apoio, ao governo federal, dos defensores do programa Escola sem Partido, que combatem o debate sobre gênero no espaço público em defesa dos padrões hegemônicos de gênero da família patriarcal. A alegação de que a insuficiência de investimentos na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio se dá em razão dos investimentos no ensino superior, a apresentação da EaD como alternativa à organização da educação no país e a instituição do Programa Future-se deixam nítida a intenção do governo Bolsonaro em direcionar o ensino superior às organizações sociais e ao mercado,

desconsiderando a educação como direito social e consagrando-a como mercadoria. Os cursos de Serviço Social não ficam livres do processo de privatização e mercantilização que se abateu sobre o ensino superior, afetando a formação profissional comprometida com a materialização do Projeto Ético-Pólitico Profissional e em conformidade com seus marcos normativos, representados pelo Código de Ética Profissional de 1993, pela Lei de Regulamentação da Profissão nº 8662/1993 e pelas Diretrizes Curriculares de 1996, formuladas pela ABEPSS, para os cursos de Serviço Social.

A formação profissional, na perspectiva do governo federal, é voltada exclusivamente ao atendimento dos anseios do mercado, colide com as Diretrizes da ABEPSS e com o nosso Projeto Ético-Político Profissional, não possibilita amplitude crítica e compromete a qualidade da prática dos futuros profissionais. Assim, uma formação precarizada tende a formar assistentes sociais não comprometidos com as necessidades das classes trabalhadoras e voltados a reproduzir padrões de condutas neoconservadoras, além de dificultar a análise do quão precarizadas estão suas condições e relações de trabalho e a busca por movimentos coletivos e de representação profissional para garantia dos próprios direitos. Uma formação profissional precarizada tende a reproduzir condições de trabalho precarizadas para a categoria profissional.

No âmbito da formação profissional em Serviço Social merecem destaque o estágio e a supervisão, pois, conforme as Diretrizes Curriculares da ABEPSS (1996), o estágio é o momento em que ocorre a articulação entre a formação e o exercício profissional, entre a teoria e a prática. Para compreender a realidade profissional, fundamentada nos conteúdos tratados no curso, é necessário que o estágio seja acompanhado de reflexão teórica, política e técnico-operativa, possibilitada pela supervisão acadêmica e de campo, sobre o que é vivenciado no espaço sócio-ocupacional. Visando a defesa do estágio qualificado, de acordo com Santos, Gomes e Lopes (2016), temos a Resolução CFESS nº 533/2008, que preconiza a importância de uma aprendizagem de qualidade, proporcionada também pela supervisão. No mesmo viés, a ABEPSS aprova a PNE, em 2010, com o intuito de intensificar o debate quanto à importância do estágio frente à precarização da formação do mercado de trabalho do assistente social. O debate é necessário em razão de diferentes fatores, dentre eles a ampliação da EaD e suas implicações – como a não realização da supervisão conjunta entre supervisores acadêmicos e de campo e problemas relacionados à carga horária prevista – e a utilização do estagiário como mão de obra barata. Quanto ao último, apesar de ínfimo o percentual, houve manifestação por parte de participantes da pesquisa quanto à necessidade de se ter um

estagiário para contribuir nos atendimentos realizados e em outras atividades referentes ao Serviço Social.

No que diz respeito às condições de trabalho dos assistentes sociais, consideramos que, apesar de aprovada em 2010, ainda há necessidade de avançar quanto à concretização do que preconiza a Lei nº 12.317/2010 quanto à carga horária semanal de 30 horas para assistentes sociais.

Quanto ao número de vínculos de trabalho, consideramos que os participantes se obrigam a assumir mais de um vínculo de trabalho em razão da baixa remuneração. Além disso, a situação é agravada pela não existência de planos, cargos e salários na principal instituição empregadora, por não disporem de política de reajuste salarial e por não ter possibilidades de ascensão profissional. É muito significativa e alarmante a realidade apresentada pela pesquisa, que comprova a existência de trabalhadores assistentes sociais se sujeitando à carga horária semanal de trabalho e a salários aviltantes, que põem em risco a sua saúde e não garante a sua sobrevivência e a da sua família.

Como pode uma categoria profissional que trabalha em prol da emancipação humana, que não tem garantidas as suas próprias necessidades de sobrevivência, conseguir exercer a sua prática profissional comprometida com as necessidades das classes trabalhadoras? Ora, se os assistentes sociais não têm garantidas as suas próprias necessidades de sobrevivência e trabalham em prol das necessidades das classes trabalhadoras, significa que, a sua luta pela garantia das necessidades da classe trabalhadora e pela manutenção e ampliação de direitos da população estará comprometida. No entanto, o pertencimento a esta categoria e a prática profissional nos fizeram perceber que, nem sempre os assistentes sociais defendem com mesmo afinco os seus direitos enquanto trabalhadores. Talvez este posicionamento se dê pelo fato de ainda possuírem dificuldades para se posicionar como classe trabalhadora, mesmo se compreendendo como tal, o que não acontece quando se posicionam enquanto profissionais na defesa dos direitos da população usuária. Assim, temos hoje um grande desafio imposto à categoria profissional: o posicionamento enquanto classe trabalhadora na luta pela valorização profissional mediante a garantia de um salário justo e digno.

Em relação ao tempo dedicado ao trabalho, consideramos que aqueles assistentes sociais que não possuem carga horária semanal de trabalho aviltante, ou até mesmo estes, dedicam parte do seu tempo livre ao trabalho. Novamente, a realidade apresenta-se preocupante quanto aos riscos à saúde física e mental dos trabalhadores assistentes sociais.

No que diz respeito às relações de trabalho dos assistentes sociais, consideramos que os assistentes sociais vivenciam relações de trabalho precarizadas, que, assim como as condições de trabalho, indicam possibilidades de adoecimento físico e mental. A fala de uma participante em um grupo focal (Assistente Social 17 – GF3) revela que ela só seu deu conta do assédio moral que vinha sofrendo quando já estava adoecida. Dessa forma, consideramos importante a continuidade da pesquisa, além de debates e estudos quanto ao adoecimento da categoria profissional frente às condições e relações de trabalho.

No contexto de precarização das condições e relações de trabalho, os assistentes sociais que participaram da pesquisa por meio do preenchimento do questionário informaram que ainda exercem a atribuição privativa de supervisão de campo. No entanto, considerando todo o exposto, acreditamos que o exercício profissional em conformidade com o Projeto Ético-Político Profissional é ameaçado. Inclusive, alguns dos participantes informaram realizar tarefas contraditórias com os princípios éticos e políticos da profissão, impactando, negativamente, o atendimento aos usuários e o exercício das atribuições da supervisão de campo de estágio. A fala de um participante do grupo focal revela a preocupação de que os estagiários sejam submetidos às mesmas violações de direitos: “[...] se nós estamos adoecendo, o estagiário está adoecendo no mesmo processo que nós” (Assistente Social 7 – GF1).

Dessa forma, construir estratégias de combate aos interesses do capital e à violação dos direitos da categoria profissional traz a possibilidade de contribuir para minimizar e enfrentar a precarização das relações e condições de trabalho a que estão submetidos os assistentes sociais nos espaços sócio-ocupacionais que servem de campo de estágio, o que significa contribuir para a realidade do estágio profissional e para a qualidade da formação de futuros profissionais.

## REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL. **Diretrizes gerais para o curso de Serviço Social**. Rio de Janeiro, 1996. Disponível em: [http://www.abepss.org.br/arquivos/textos/documento\\_201603311138166377210.pdf](http://www.abepss.org.br/arquivos/textos/documento_201603311138166377210.pdf). Acesso em: 16 maio 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL. **Política Nacional de Estágio da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social – ABEPSS**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [http://www.abepss.org.br/arquivos/textos/documento\\_201603311145368198230.pdf](http://www.abepss.org.br/arquivos/textos/documento_201603311145368198230.pdf). Acesso em: 10 out. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 maio 2019.

BERCOVICI, Gilberto. O golpe do impeachment. **Revista Caros Amigos**, São Paulo, abr. 2016. Disponível em: [http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/201604291659120.Bercovici\\_Caros\\_Amigos\\_Abril16%20\(1\).pdf](http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/201604291659120.Bercovici_Caros_Amigos_Abril16%20(1).pdf). Acesso em: 27 nov. 2020.

CARTAXO, Ana Maria Baima; MANFROI, Vania Maria; SANTOS, Maria Teresa dos. Formação continuada: implicações e possibilidades no exercício profissional do assistente social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 239-253, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rk/v15n2/09.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Resolução CFESS nº 533, de 29 de setembro de 2008**. Regulamenta a supervisão direta de estágio no Serviço Social. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao533.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

COSTA, Fabiana Maria. As particularidades do ensino superior brasileiro nos marcos do capitalismo dependente. **Temporalis**, Brasília (DF), v. 18, n. 35, p. 29-45, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/19734>. Acesso em: 26 nov. 2020.

FARIA, José Henrique de. Mecanismos de controle e práticas de assédio moral. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet

de. (Orgs.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015.

FAGNANI, Eduardo. Impeachment do processo civilizatório. **Le Monde Diplomatique Brasil**, ano 9, n. 105, abr. 2016. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/impeachment-do-processo-civilizadorio/>. Acesso em: 27 nov. 2020.

FERRI, Mônica Freitas. Estágio supervisionado em Serviço Social: a indissociabilidade entre formação e trabalho profissional. **Temporalis**, Brasília (DF), v. 20, n. 39, p. 225-240, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/26085>. Acesso em: 29 nov. 2020.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Boletim de Análise de Conjuntura 10**: Política e Opinião Pública, dez. 2016. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/ex/?u=boletim-de-analise-da-conjuntura-10-politica-e-opinio-publica&external=16696>. Acesso em: 23 jul. 2019.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Boletim de Análise de Conjuntura**, ano 02, n. 17, ago. 2017. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Boletim-mensal-de-an%C3%A1lise-de-conjuntura-17-online.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Boletim de Análise de Conjuntura**, ano 04, n. 36, maio 2019. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2019/05/Boletim-mensal-analise-conjuntura-36-ok.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

GERARDI, Denise Aparecida Michelute. As condições de trabalho dos assistentes supervisores de campo de estágio de Santa Catarina e os impactos na formação de futuros profissionais: uma análise preliminar da questão. Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social, 3., 2019, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/203205>. Acesso em: 26 nov. 2020.

GONÇALVES FILHO, Antonio; FARAGE, Eblin. Educação superior pública e o Future-se: o projeto do capital em tempos de ascensão da extrema direita. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro: Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, v. 17, n. 44, p. 33-49, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/45210/30942>. Acesso em: 28 nov. 2020.

HARVEY, David. A crise. *In*: HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 09-40.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

LIMA, Joseane Barbosa de. O projeto profissional do Serviço Social em debate: entre a intenção de ruptura e as tendências do neoconservadorismo. **Temporalis**, Brasília (DF), v. 17,

n. 33, p. 15-39, jan./jun. 2017. Disponível em:

<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/14273>. Acesso em: 20 nov. 2020.

LIMA, Kátia. Universidade pública e contrarrevolução: da “travessia de uma ponte” ao “caminho da prosperidade”. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 44, p. 15-32, 2019.

Disponível em: [https://www.e-](https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/45207)

[publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/45207](https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/45207). Acesso em: 27 nov. 2020.

LUCÁCS, György. O trabalho. *In*: LUCÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 41-157.

MANDEL, Ernest. **O capitalismo tardia**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MANFROI, Vania Maria. **As condições de trabalho dos assistentes sociais**: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais. 2018. Projeto de Pesquisa – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

MARX, Karl. Produtividade do capital, trabalho produtivo e improdutivo. *In*: MARX, Karl. **Teorias da mais valia**. Livro 4. v. 1. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987. p. 384-406.

Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1863/mes/prodcapital.htm>. Acesso em: 17 jun. 2019.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro I. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 27-44.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. 1. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011.

NETTO, José Paulo. Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, Ano XVIII, n. 50, p. 87-132, abr. 1996.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

OXFAM BRASIL. **País estagnado**: um retrato das desigualdades brasileiras 2018. São Paulo (SP): 26 de novembro de 2018. Disponível em:

[https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/relatorio\\_desigualdade\\_2018\\_pais\\_estagnado\\_digital.pdf?utm\\_source=site&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=relatorio\\_download&utm\\_content=visitantes-site&utm\\_term=botao\\_botao-download\\_cpc\\_download-relatorio\\_baixar](https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/relatorio_desigualdade_2018_pais_estagnado_digital.pdf?utm_source=site&utm_medium=social&utm_campaign=relatorio_download&utm_content=visitantes-site&utm_term=botao_botao-download_cpc_download-relatorio_baixar). Acesso em: 20 maio 2020.

RAICHELIS, Raquel. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 420-437,

jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n107/03.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

RAICHELIS, Raquel. Serviço Social: trabalho e profissão na trama do capitalismo contemporâneo. In: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; ALBUQUERQUE, Valéria (Orgs.). **A nova morfologia do trabalho no serviço social**. São Paulo: Cortez, 2018.

RIOS, Roger Raupp. Assédio moral sexual: conceito jurídico e prova. In: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de. (Orgs.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015.

RODRIGUES, Lúcia. Golpe nos direitos. **Revista Caros Amigos**, São Paulo, abr. 2016.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SANTOS, Cláudia Mônica dos. Formação e exercício profissional em Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 159-160, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802012000200001/24931>. Acesso em: 16 out. 2020.

SANTOS, Cláudia Mônica dos; GOMES, Daniele Cristina Silva; LOPES, Ludmila Pacheco. Supervisão de estágio em Serviço Social: desafios e estratégias para a sua operacionalização. In: SANTOS, Cláudia Mônica dos; LEWGOY, Alzira Maria Baptista; ABREU, Maria Helena Elpídio (Orgs.). **A supervisão de estágio em Serviço Social**: aprendizados, processos e desafios. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

SANTOS, Laymert Garcia dos; SILVA, Rafael Alves da; FERREIRA, Pedro Peixoto. Do gorila amestrado de Taylor ao macaco de Nicolelis. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 551-561, nov. 2010/fev. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v8n3/13.pdf>. Acesso em: 27 set. 2019.

SANTOS, Maria Teresa dos; MANFROI, Vania Maria. Expansão e precarização: o mercado de trabalho dos assistentes sociais em Santa Catarina. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 20, p. 233-252, 2012. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/5114>. Acesso em: 27 nov. 2020.

SANTOS, Maria Teresa dos; MANFROI, Vania Maria. Condições de trabalho das/os assistentes sociais: precarização ética e técnica do exercício profissional. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 36, p. 178-196, 2015. Disponível em: [www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/viewFile/21057/15716](http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/viewFile/21057/15716). Acesso em: 29 nov. 2020.

VASCONCELOS, Ana Maria de. **A/o assistente social na luta das classes**: projeto profissional e mediações teórico-práticas. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

VELOSO, Renato dos Santos. **Tecnologia da Informação**: contribuição importante para o exercício profissional? 2006. 335 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade

Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em:  
<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp019112.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2020.

VIEIRA, Rafael Barros. O programa para a educação superior de Jair Bolsonaro: empreendedorismo, controle e ofensiva sobre o fundo público. **Revista Universidade e Sociedade**, Brasília, n. 64, p. 90-101, jul. 2019. Disponível em:  
[https://www.andes.org.br/img/midias/a452f279df0114a269920b82dd61b091\\_1563379753.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/a452f279df0114a269920b82dd61b091_1563379753.pdf). Acesso em: 27 nov. 2020.

## **ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC  
CENTRO SOCIOECONÔMICO - CSE  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL - DSS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL - PPGSS

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a participar voluntariamente – como sujeito de pesquisa – do estudo intitulado “As condições de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais”.

A pesquisa está sob a coordenação da professora Dra. Vania Maria Manfroi, vinculada ao Departamento de Serviço Social e ao Programa de Pós Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

Este projeto foi aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq - sob o N.º424845/2016-4 e tem como objetivo analisar as formas de estruturação e dinâmica do estágio em Serviço Social e as determinações do mercado de trabalho, considerando as condições laborais dos profissionais supervisores de estágio e estudantes estagiários de Serviço Social.

Assim, se decidir participar da coleta de dados da pesquisa você estará colaborando para a apreensão sobre os aspectos que envolvem o estágio supervisionado em Serviço Social no âmbito do estado de Santa Catarina. Ainda que isso não implique em benefícios diretos e imediatos para você, as informações por você repassadas subsidiarão a produção do conhecimento na área, contribuindo também para o aperfeiçoamento das ações no âmbito do mercado de trabalho e da formação profissional.

Você responderá a um questionário *on line* organizado em questões abertas e fechadas sobre as condições de trabalho e realização do estágio supervisionado em serviço social.

O presente termo assegura os seguintes direitos: a) garantia de esclarecimentos antes e durante o curso da pesquisa, sobre todos os procedimentos empregados em sua realização; b) liberdade de se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa; c) garantia de sigilo quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, assegurando absoluta privacidade; d) opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial, o que será prontamente atendido; e) serão ressarcidas, exclusivamente despesas previstas e imprevistas do participante e seus acompanhantes, quando necessário, conforme Resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). As despesas serão ressarcidas mediante apresentação de recibo comprobatório, enviado por email à coordenadora da pesquisa, por meio de depósito do valor em conta corrente fornecida pelo sujeito da pesquisa.

A pesquisa não causará danos materiais nem oferecerá riscos às suas atividades cotidianas, no entanto se houver algum dano decorrente do preenchimento deste questionário (desconforto psicológico em função da evocação de memórias, sofrimento em face das reflexões que o questionário pode provocar, etc.), nos responsabilizamos em viabilizar o acesso aos serviços disponíveis na rede pública de saúde, inclusive após o encerramento e/ou

interrupção da pesquisa. Na ocorrência de algum dano, nos responsabilizaremos pela proporcional indenização.

Você não arcará com qualquer gasto decorrente da participação (entrevista, observação). Você não receberá qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à participação nesta pesquisa.

Os resultados da pesquisa poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, mas exporão apenas os resultados em geral. Seu nome não será utilizado em momento algum da pesquisa, garantindo o anonimato. Somente serão divulgados os dados diretamente relacionados aos objetivos da pesquisa. Os pesquisadores serão as únicas pessoas a terem acesso aos dados e tomarão todas as providências necessárias para manter o sigilo. Mesmo sendo remota a possibilidade, caso haja involuntária ou não intencionalmente a quebra de sigilo, as consequências serão tratadas nos termos da lei.

Os responsáveis pela pesquisa se comprometem a seguir e cumprir com todas as determinações da Resolução Nº 466/2012 do CNS que trata das diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Se tiver alguma dúvida sobre as etapas, roteiros ou sobre o projeto você poderá entrar em contato com a coordenadora da pesquisa, Profa. Dra. Vania Maria Manfroi pelo e-mail: [vaniamanfroi@gmail.com](mailto:vaniamanfroi@gmail.com).

Segue também o contato do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH), um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à UFSC, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O CEPSH está situado no Prédio da Reitoria 2 (Edifício Santa Clara), Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Bairro: Trindade – Florianópolis, CEP: 88040- 400. Contatos poderão ser feitos pelo telefone (48) 3721-6094 ou pelo e-mail [cep.propesq@contato.ufsc.br](mailto:cep.propesq@contato.ufsc.br).

De acordo com a Resolução Nº 510 de 07 de abril de 2016 do CNS, o registro do seu consentimento ocorrerá no preenchimento das questões referentes à participação da pesquisa.

Professora Dra. Vania Maria Manfroi  
Coordenadora da Pesquisa

**ANEXO B – QUESTIONÁRIO SUPERVISOR DE CAMPO DE ESTÁGIO**

## QUESTIONÁRIO SUPERVISOR DE CAMPO DE ESTÁGIO

## DO CONSENTIMENTO

Concordo em participar desse estudo:

Sim

Não

Fui informada (o) dos objetivos da pesquisa acima:

Sim

Não

## SEÇÃO 1 - INFORMAÇÕES GERAIS

1.Qual a sua idade?

2.Qual seu sexo?

Masculino

Feminino

2.1 Qual sua identidade de gênero?

Mulher cisgênera

Homem cisgênero

Mulher transexual/transgênera

Homem transexual/transgênero

Não-binário

Prefiro não me classificar

Prefiro não responder

Não sei responder

2.2Qual a sua orientação sexual?

Homossexual

Heterossexual

Bissexual

Pansexual

Assexual

Prefiro não me classificar

Prefiro não responder

3.Qual sua religião?

4. Qual sua pertença étnico-racial (autodeclaração)?

## SEÇÃO 2 - FORMAÇÃO

5. Instituição em que se graduou em Serviço Social

6. Ano

7. Modalidade do Curso

- Presencial
- À distância
- Semi-presencial

8. Possui outra graduação?

- Sim
- Não

9. Se sim, qual(is)?

10. Você realiza ou realizou alguma dessas modalidades de formação? (múltipla escolha)

- Cursos de curta duração
- Workshops
- Eventos da categoria profissional
- Simpósios
- Conferências
- Seminários
- Aperfeiçoamento
- Especialização
- Residência
- Mestrado Acadêmico
- Mestrado Profissional
- Doutorado
- Pós-Doutorado

## SEÇÃO 3 - RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

11. Há quanto tempo atua como assistente social?

12. Quantos vínculos empregatícios você possui?

- 1
- 2
- 3
- Mais

13. Os diferentes vínculos são na área de Serviço Social?

- Sim
- Não
- Não possui outro(s) vínculo(s)

14. Qual sua renda bruta considerando todos os vínculos empregatícios?

- De 1 até 2 salários mínimos
- Mais de 2 até 3 salários mínimos
- Mais de 3 até 4 salários mínimos
- Mais de 4 até 5 salários mínimos
- Mais de 5 até 7 salários mínimos
- Mais de 7 até 10 salários mínimos
- Mais de 10 até 15 salários mínimos
- Mais de 15 salários mínimos

15. Caso tenha mais de um vínculo empregatício na função de assistente social, as instituições empregadoras se localizam no mesmo município?

- Sim
- Não
- Não possui outro(s) vínculo(s)

16. Se não, qual a distância entre os municípios?

17. No total, qual a sua jornada de trabalho semanal?

- Menos de 20 horas
- 20 horas
- 24 horas
- 30 horas
- 40 horas
- 50 horas
- 60 horas

Atenção: As questões seguintes devem ser respondidas para o vínculo na área de Serviço Social em que realiza supervisão de campo. Caso a atividade seja realizada em mais de uma instituição, escolha aquela que considera o vínculo principal.

18. A definição do seu vínculo empregatício principal foi em função de: (múltipla escolha)

- Maior salário
- Estabilidade de emprego
- Melhores condições de trabalho
- Satisfação pessoal/profissional
- Maior tempo de serviço

19. Qual o tipo de vínculo que você possui com a instituição empregadora na área de Serviço Social?

- Autônomo
- Celetista (CLT)
- Regime Jurídico Único / Concursado
- Contrato de Trabalho Temporário
- Prestação de Serviço
- Voluntário
- Terceirizado

20. Ter CNPJ próprio é condição de contratação para desenvolver sua atividade principal?

- Sim
- Não

21. Qual a natureza jurídica da instituição empregadora?

- Direito Público
- Direito Privado
- Associação sem fins lucrativos
- Empresa de economia mista
- Empresa privada
- Pública Estatal
- Pública Municipal
- Pública Federal
- Empresa Terceirizada
- Fundação
- Organização Social
- Terceiro Setor

22. Qual a sua jornada de trabalho semanal na instituição que considera como seu vínculo principal?

- 10 horas
- 20 horas
- 30 horas
- 40 horas
- 44 horas

23. Há quanto tempo trabalha nesta instituição?

24. Qual(is) a(as) área(s) que você atua na instituição? (múltipla escolha)

- Política de Assistência Social
- Política de Saúde
- Política de Previdência Social
- Política de Educação
- Política Habitação
- Recursos Humanos
- Política de Benefícios Sociais
- Política ambiental
- Movimento Social
- Responsabilidade Social
- Política Judiciária
- Política de Segurança Pública

25. Qual a nomenclatura do cargo que ocupa na instituição?

- Analista de Recursos Humanos
- Analista Social
- Assessor
- Assistente Social
- Gestor de Benefícios
- Gestor de Pessoas
- Técnico Social

26. Quais as principais atividades que você desenvolve na instituição?

SEÇÃO 4 - RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO E SUPERVISÃO DE CAMPO DE ESTÁGIO

27. Em relação às políticas adotadas pelo seu principal empregador: (múltipla escolha)

- Existe uma política de capacitação na instituição
- Existe uma política de planos, cargos e salários na instituição
- Existe uma política de reajuste salarial na instituição
- Nenhuma das alternativas anteriores

28. Existe entidade sindical que represente os trabalhadores da instituição?

- Sim
- Não

29. Caso exista entidade sindical, de que forma ocorre a sua participação? (múltipla escolha)

- Participa das assembleias
- Participa ou participou da diretoria do sindicato
- Já disputou a diretoria do sindicato
- Contribui com a anuidade sindical
- Já aderiu a greves e paralisações
- Nenhuma das opções anteriores
- Não sou sindicalizada(o)

30. Participa de outras formas de organização coletiva? Qual (is)?

31. Você já enfrentou alguma situação de discriminação no âmbito do trabalho por opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero, questão étnico-racial, de classe ou de algum outro tipo?

- Sim
- Não

32. Em caso positivo, de que tipo?

33. Você já vivenciou alguma situação de assédio moral no seu local de trabalho?

- Sim
- Não

34. Você já vivenciou alguma situação de assédio sexual no seu local de trabalho?

- Sim
- Não

35. Em relação às suas condições de trabalho assinale aspectos presentes no seu espaço laboral: (múltipla escolha)

- Acesso aos meios de divulgação da produção de conhecimento do serviço social (revistas, livros, etc.).
- Ambiente de trabalho salubre.
- Convive com pessoas com altos níveis de estresse.

- Equipamentos necessários e adequados para realizar as suas atividades de trabalho (telefone, computador, impressora, veículo, mobiliário, etc.).
- Espaço físico para realizar atividades coletivas em equipe.
- Espaço físico para realizar atividades coletivas com usuários.
- Faz uso constante de celular/computador vinculado a internet para resolver questões relacionadas ao seu trabalho, fora do horário de trabalho.
- Instalações adequadas (banheiro, cozinha, sala de espera, estrutura predial em geral, etc.).
- Possibilidades de ascensão profissional.
- Prazos adequados para elaborar relatórios, pareceres e outros tipos de registros.
- Sala para atendimento aos usuários que garanta o sigilo das informações.
- Trabalha em casa para resolver questões relacionadas a sua atividade profissional.

36. Em relação ao desenvolvimento de seu trabalho: (múltipla escolha)

- A equipe multiprofissional define as atividades a serem realizadas.
- As chefias definem quais atividades e quando devem ser realizadas.
- As tarefas são definidas por pessoas e setores a que tem pouco acesso.
- Há respeito por parte de outros profissionais que atuam juntamente com o Serviço Social, às formas de pensamento, metodologias e conteúdo das decisões relativas ao trabalho profissional.
- Participa de reuniões periódicas nas quais são discutidas as demandas dos usuários e da instituição, encaminhamento, questões práticas e teóricas, problemas com a equipe de trabalho, etc..
- Tem liberdade de expressar a perspectiva teórica-metodológica que segue profissionalmente.
- Tem autonomia para definir suas ações profissionais.
- Há interferências políticas ou intimidação em relação às atividades privativas da profissão.
- Tem liberdade para expor à chefia imediata as dificuldades enfrentadas no cotidiano de trabalho.
- Tem possibilidades de discutir questões relacionadas à definição orçamentária para a execução de programas/projetos/ações/serviços.
- Trabalha com equipe multiprofissional.
- Participa de atividades periódicas de planejamento, monitoramento e avaliação.
- Há equilíbrio entre as exigências institucionais e o volume/condições de trabalho.
- Há constantes conflitos com usuários.
- Há constantes conflitos com outros profissionais.
- Há constantes conflitos com pessoas que ocupam cargos ou funções de chefia no âmbito da instituição empregadora.
- Realiza excessivas tarefas burocráticas, diferentes das suas próprias.
- Realiza tarefas contraditórias com os princípios ético e políticos da profissão.
- Há sobrecarga de tarefas a serem realizadas diariamente.
- Sente-se realizado(a) profissionalmente e gosta do que faz.
- Identifica-se com os valores da instituição empregadora.
- Identifica-se com os valores da profissão.
- Seu potencial profissional é bem utilizado e/ou valorizado.
- Há conflitos com supervisores acadêmicos.

## SEÇÃO 5 - SAÚDE E TRABALHO

37. Em relação à saúde e trabalho, assinale se você enfrenta ou enfrentou algumas das ocorrências a seguir: (múltipla escolha)

- Desgaste emocional.
- Esgotamento físico.
- Estresse.
- Faz uso de medicamentos contínuos por doenças relacionadas ao trabalho.
- Já adoeceu em virtude do trabalho.
- Já sofreu retaliação em razão da necessidade de receber cuidados em saúde.
- Nos últimos 2 meses já teve que trabalhar com problemas de saúde.
- Riscos de acidentes na realização do seu trabalho.
- Sofrimento psíquico.
- Solicitou licença saúde em algum momento.

38. Caso trabalhe em ambiente insalubre, recebe adicional de salário?

- Sim
- Não
- Não se aplica

39. Há algum aspecto que dificulte a realização de suas atividades profissionais que não tenha sido contemplado nas questões anteriores? Em caso positivo, descreva.

40. Assinale numericamente em ordem crescente de prioridade os motivos que fazem você atuar como assistente social na instituição empregadora.

- Ambiente e condições de trabalho  1  2  3  4  5  6
- Autonomia para a realização das atividades  1  2  3  4  5  6
- Estabilidade de emprego  1  2  3  4  5  6
- Identificação com a profissão  1  2  3  4  5  6
- Necessidade de salário  1  2  3  4  5  6
- Reconhecimento por parte da instituição empregadora  1  2  3  4  5  6

41. Quais as implicações do trabalho para a sua vida?

- Autonomia
- Conhecimento
- Crescimento pessoal
- Desenvolvimento pessoal
- Liberdade
- Reconhecimento social
- Respeito profissional
- Satisfação pessoal
- Adoecimento
- Falta de tempo para lazer
- Falta de tempo de convivência familiar
- Doenças
- Estresse
- Sobrecarga de responsabilidade

## SEÇÃO 6 - ORGANIZAÇÃO DO ESTÁGIO

42. Qual o seu tempo de atuação como supervisor?

- menos de 1 ano
- mais de 1 até 2 anos

- mais de 2 a 4 anos
- mais de 5 a 7 anos
- mais de 7 a 10 anos
- mais de 10 a 20 anos
- mais de 20 anos

43. Qual o número de estagiários que estão sob sua supervisão?

44. Qual a motivação para exercer a função de supervisor de campo?

- Assumi a supervisão em substituição a outro profissional
- Determinação da instituição onde trabalha
- Necessidade de ter um estagiário para contribuir nos atendimentos realizados e outras atividades referentes ao Serviço Social
- Reconhecimento da importância da supervisão na atualização profissional do assistente social
- Reconhecimento da importância da supervisão na formação profissional
- Solicitação/indicação da coordenação de estágio da instituição de ensino do estagiário

45. Faz uso de instrumentos/meios para acompanhar o estagiário?

- Sim
- Não

46. Caso sua resposta tenha sido afirmativa, quais os instrumentos/meios utilizados? (múltipla escolha)

- Avaliação de acordo com o modelo e periodicidade estabelecidos pela instituição de ensino
- Contato telefônico com o supervisor acadêmico
- Diário de campo
- Fórum de supervisão
- Orientação individual
- Plano de estágio
- Projeto de intervenção
- Projeto Político Pedagógico
- Plano de supervisão
- Relatórios
- Reuniões individuais periódicas
- Reuniões conjuntas (supervisor de campo, supervisor acadêmico e estagiário)
- Regulamento de Estágio da Instituição
- Regulamentos
- Visitas à instituição de ensino

47. Como ocorre o registro da supervisão de estágio?

- Apenas por parte do estagiário através do diário de campo e dos relatórios solicitados pelo supervisor acadêmico
- No diário/relatório de supervisão
- Na folha própria de acompanhamento exigido pela coordenação de estágio de ensino ou instituição campo de estágio
- Não há registro da supervisão

48. Quais os canais de comunicação utilizados para interação com o supervisor acadêmico?

- Contato via telefone, e-mail, whatsapp
- Cursos de capacitação oferecidos pela instituição de ensino
- Eventos organizados pelo curso
- Fóruns de estágio
- Plataformas digitais / ambientes virtuais
- Reuniões na instituição de ensino
- Visitas do supervisor acadêmico ao campo de estágio

49. Participou de capacitação para supervisores?

- Sim
- Não

50. Caso afirmativo, de que tipo?

51. Caso não tenha participado, descreva o motivo.

52. Há por parte da instituição empregadora estímulo ao desenvolvimento do estágio supervisionado garantindo as condições para a realização da supervisão?

- Sim
- Não

53. Há por parte da instituição empregadora liberação para participação de atividades referentes à supervisão de estágio dentro da jornada de trabalho?

- Nunca
- Frequentemente
- Raramente
- Sempre

54. De que forma ocorre a supervisão direta? (múltipla escolha)

- Acontecem espontaneamente diante das demandas cotidianas
- A partir de dúvidas do(a) estagiário(a)
- Momentos específicos e pré-agendados
- Não acontece
- Por meio de recursos tecnológicos (ligação telefônica, e-mail, videochamada, whatsapp, plataformas institucionais)

## SEÇÃO 7 - PERSPECTIVAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS

55. Que autores da área de Serviço Social, áreas afins e da teoria social são adotados como referência teórico-metodológica no desenvolvimento no seu trabalho profissional?

56. Na sua avaliação a matriz teórico-metodológica crítico-dialética dá conta de responder as demandas/requisições do cotidiano profissional? Justifique sua resposta.

57. Qual a sua avaliação sobre o processo de estágio em Serviço Social?

OPCIONAL: Caso tenha interesse e disponibilidade para participar da segunda etapa desta pesquisa (grupo focal e/ou entrevista) deixe seu nome, e-mail e telefone.

