

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARTÍN ANDRÉS MOREIRA ZAMORA**

**O PRECARIADO NA CIDADE POR PROJETOS:  
Justificação e precarização do trabalho em projetos sociais**

**Porto Alegre  
2019**

**MARTÍN ANDRÉS MOREIRA ZAMORA**

**O PRECARIADO NA CIDADE POR PROJETOS:  
Justificação e precarização do trabalho em projetos sociais**

Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração apresentado ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

Orientador: Fabio Bittencourt Meira

**Porto Alegre  
2019**

### CIP - Catalogação na Publicação

Zamora, Martín Andrés Moreira

O precariado na cidade por projetos: justificação e precarização do trabalho em projetos sociais / Martín Andrés Moreira Zamora. -- 2019.

122 f.

Orientador: Fabio Bittencourt Meira.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. projetos sociais. 2. precariado. 3. precarização do trabalho. 4. justificação. I. Meira, Fabio Bittencourt, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MARTÍN ANDRÉS MOREIRA ZAMORA

**O PRECARIADO NA CIDADE POR PROJETOS:  
Justificação e precarização do trabalho em projetos sociais**

Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração apresentado ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

Dissertação defendida e aprovada em: 17 de junho de 2019.

Banca examinadora:

---

Prof. Dr. Fabio Bittencourt Meira

Orientador

(PPGA - UFRGS)

---

Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti

(PPGA - UTFPR)

---

Profa. Dra. Rosimeri de Fátima Carvalho da Silva

(PPGA - UFRGS)

---

Prof. Dr. Daniel da Silva Lacerda

(PPGA - UFRGS)

*Ao meu filho Santiago.  
Às trabalhadoras e aos trabalhadores em  
projetos sociais.*

## AGRADECIMENTOS

Foram muitas as dificuldades para chegar ao resultado desta pesquisa. Não teria conseguido se não fosse o apoio e a colaboração de muitas pessoas, as quais quero deixar o meu muito obrigado.

Ao meu orientador Fabio Meira, obrigado por ter me recebido tão bem depois de ter ficado quase dois anos longe da academia. Obrigado por ter apontado as minhas limitações sem deixar de respeitar as minhas escolhas. Agradeço-te ainda por ter me ouvido em momentos de dificuldade e indignação.

Aos professores da banca Rosimeri Carvalho, Daniel Lacerda e Francis Meneghetti. Obrigado por aceitar o meu convite e pelas contribuições. Rosi, obrigado por ter confiado na minha capacidade tantas vezes!

Fafá, quem diria que um relacionamento do Paraguai pudesse ser tão autêntico? Obrigado por ser tão companheira, seja nas dificuldades por que passei, seja na hora de comemorar as nossas vitórias. Obrigado por ter compartilhado alegrias e angústias, livros, filmes e séries! Santiago, fiz este trabalho pensando muito em ti. Meu maior desejo é que não tenhas que passar por muitas das dificuldades que os teus pais passaram. Obrigado por ter sido compreensivo em diversos momentos que deixei de estar contigo.

Preciso fazer um agradecimento especial às valorosas colegas de profissão que me receberam com tanta atenção para compartilhar comigo e com quem for ler este trabalho as docuras e agruras das trabalhadoras e dos trabalhadores em projetos sociais. Confesso que à medida que fui coletando e analisando o material, fiquei com medo de não conseguir produzir um texto à altura das análises que vocês mesmas fizeram nas entrevistas. A contribuição de vocês foi fundamental para este trabalho.

Deixo também o meu agradecimento aos professores do nosso programa Sueli, Maria Ceci, Fernando, Mariana, Guilherme, Ariston, Cláudia, Davide, Paulo, Rafael, Rogério e Takeyoshi. Agradeço também o professor Aragon que junto com a professora Maria Ceci me recebeu no estágio docente da disciplina de Estado e Sociedade. Aproveito para agradecer os estudantes matriculados nas turmas onde fiz estágio docente. Foi muito bom trabalhar com vocês.

Aos funcionários da Escola de Administração e do PPGA, André, Thiago, Sandra, Gustavo, obrigado por serem sempre muito solícitos. Às funcionárias da biblioteca, muito obrigado pelo trabalho desenvolvido. Aos funcionários, muitas vezes terceirizados, da portaria

e da limpeza, não só da EA mas dos diferentes espaços da universidade, obrigado pelo trabalho que vocês fazem.

Aos colegas da turma de 2014, Luíza, Patrícia, Lucas, Guillermo, Vanessa, Felipe, Camila, Rodrigo, Bucco. Vocês são uma inspiração pra mim. Lucas, obrigado pelos cafés, pelos cigarros, pelas cervejas e pelas conversas. Felipe, obrigado pelo livro do Dussel, farei bom proveito dele! Pati, obrigado pelos vinhos, pelas conversas e pelas parcerias.

À gloriosa turma da Resistência, porque insistir é muito pouco, é necessário ter um projeto de universidade e de sociedade. Jaqueline, obrigado por ter assumido a representação discente junto comigo. Por compartilhar angústias e também vitórias. Carol Capaverde, obrigado pela ajuda, pelos papos, pelo teu alto-astral em momentos que eu só pensava em botar fogo no parquinho. Bruno, foi maravilhoso ter sido teu colega em sala de aula. Tu és uma pessoa brilhante! Ainda vamos fazer muitas parcerias.

Aos colegas da turma de 2018, Adham, Adri, Ana Paula, Carol, Janiele, Letícia, Bacar e Rita. Obrigado pelas conversas, pelas cervejas, pelas parcerias nos estudos, por compartilhar dúvidas e angústias. Adoro vocês! Aos colegas de outras turmas com os quais fui estabelecendo amizade no decorrer do curso: Marina, Fabiano, Paulo, Carlos, Fernando, Fernanda, Rodrigo, Jéssica, Kelly, Alaide.

Aos bruxos e bruxas do 71, Fábio, Márcio, Marlise, Chico, André, Ivonei e Angélica. Obrigado pelas conversas que viravam a madrugada, pelos vinhos, pelas denúncias (DENÚNCIA!), pelas análises de conjuntura, pela sugestão de leituras. Obrigado por ter salvado a minha pele nas inúmeras vezes que eu não tinha um centavo. Vocês são amigos e amigas incríveis! O apartamento não era perfeito, mas era “melhor que o Érico”! Ao meu amigo Juliano, um guri de Taquari que hoje é uma referência da esquerda brasileira. Obrigado por ter dividido o pão que o diabo amassou comigo na Casa do Estudante da UFRGS, mas também por ser parceiro de festas, de eventos e dos debates políticos.

Sou muito grato aos colegas do curso de economia e àqueles que conheci depois na formação do Economia Pró-Gente: Allan, Fernanda, Cris, Gil, Henrique, Jonattan, Leonardo, Débora, Mariana, Tiago, Leonel, Rafael, Sylvio e Lucas.

Deixo um agradecimento muito especial aos meus colegas da Fundação Luterana de Diaconia: Cibele, Marilu, Marluí, Patrícia, Angélique, Julio, Mari, Patrícia, Susanne e Thaís. Ao povo da Diaconia Etilica – porque Jesus transformou água em vinho – Adriane, Amanda, Eloir, Graciela, Fernando, Grazi, Julia, Rogério, Scheila e Juliana. Obrigado pela riqueza das experiências dentro e fora do trabalho. A convivência e os desafios dos projetos em que trabalhamos juntos foram muito importantes para tomar a decisão de voltar para o espaço acadêmi-

co. Agradeço também às minhas colegas da Fundação Lassalle: Aline, Isadora, Priscila, Cíntia, Nicole. Fiquei pouco tempo com vocês mas aprendi muito.

Muito do que sou e do conhecimento que adquiri devo aos meus tempos de Núcleo de Economia Alternativa. Sou muito grato ao Gilmar, aos bolsistas que foram meus colegas, Kellen, Rodrigo, Zadi, Angélica, Allan, Bruna, Tábata, Rafael, Juliane. Ximitão, obrigado por ter me recebido no NEA e por ter me apoiado sempre. Tu também moras no meu coração!

Tenho muito que agradecer à mãe UFRGS, que me acolheu em 2005 e já me deu moradia, alimentação, estudo e trabalho. A vida nunca foi fácil, e sem esse apoio, teria sido impossível chegar onde cheguei. Assim, tenho uma dívida com a sociedade brasileira a qual sou muito grato e tento retribuir através do engajamento social dos meus estudos.

*“Podes ser um cidadão exemplar, talvez membro da sociedade protetora de animais, podes estar em odor de santidade, mas o que representas diante de mim é algo que não possui entranhas. O que parece pulsar aí é o meu próprio coração batendo”.*

Karl Marx

## RESUMO

As transformações do trabalho ocorridas no final do século XX impactaram definitivamente a forma como a sociedade enfrentava a *questão social*. Esta mudança se deu na esteira da passagem do padrão de acumulação fordista para o padrão de acumulação flexível e do Estado de Bem-Estar Social para o neoliberalismo. Em relação ao trabalho, as consequências foram o crescimento do desemprego estrutural e a crescente precarização do trabalho. No que diz respeito à questão social, houve a fragmentação e focalização das políticas sociais, o que foi fundamental para que parte dessas políticas sejam implementadas na forma de projetos sociais. Através de entrevistas, este estudo procura compreender como se dá a precarização do trabalho e a justificção no trabalho em projetos sociais. A partir dos dados coletados é possível considerar que o trabalho em projetos sociais carrega em seu interior a precarização do trabalho. Esta se dá a partir da flexibilidade de vínculo, da flexibilidade funcional, da flexibilidade da jornada de trabalho, da flexibilidade de remuneração e da precarização da afetividade. Observou-se ainda uma instrumentalização da consciência social e da militância desses trabalhadores, o que se converte em justificção. Esta se manifesta através do engajamento, da autonomia e da alternância. O fato de que a precarização faz parte da história laboral desses trabalhadores os aproxima da condição de precariado.

**Palavras-Chave:** Projetos sociais. Precariado. Precarização do trabalho. Justificção.

## **RESUMEN**

Las transformaciones del trabajo ocurridas a finales del siglo XX impactaron definitivamente la forma en que la sociedad enfrentaba la cuestión social. Este cambio se dio bajo la transición del patrón de acumulación fordista hacia el patrón de acumulación flexible y del Estado de Bienestar Social para el neoliberalismo. En cuanto al trabajo, las consecuencias fueron el crecimiento del desempleo estructural y la creciente precarización del trabajo. En lo que se refiere a la cuestión social, hubo la fragmentación y focalización de las políticas sociales, lo que fue fundamental para que parte de esas políticas sean implementadas en forma de proyectos sociales. A través de entrevistas, este estudio busca comprender cómo se da la precarización del trabajo y la justificación en el trabajo en proyectos sociales. A partir de los datos recolectados es posible considerar que el trabajo en proyectos sociales carga en su interior la precarización del trabajo. Esta se da a partir de la flexibilidad de vínculo, de la flexibilidad funcional, de la flexibilidad de la jornada de trabajo, de la flexibilidad de remuneración y de la precarización de la afectividad. Se observó una instrumentalización de la conciencia social y de la militancia de esos trabajadores, lo que se convierte justificación. Esta se manifiesta a través del comprometimiento, de la autonomía y de la alternancia. El hecho de que la precarización forma parte de la historia laboral de esos trabajadores los aproxima a la condición de precariado.

**Palabras Clave:** *Proyectos sociales. Precariado. Precarización del trabajo. Justificación.*

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estrutura do Marco Lógico.....	19
Quadro 2 - Descrição das trabalhadoras em projetos sociais entrevistadas.....	67
Quadro 3 - Organização dos dados na pré-análise.....	72
Quadro 4 - Categorias utilizadas na análise dos dados.....	73

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI – Microempreendedor Individual

MP – Medida Provisória

ONG – Organização Não Governamental

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPA – Recibo de Pagamento de Autônomo

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

TPS – Trabalhadores em Projetos Sociais

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DAS POLÍTICAS SOCIAIS.....	24
2.1 As transformações do trabalho e da questão social.....	24
2.1.1 O trabalho e os padrões de acumulação do capital.....	24
2.1.2 As políticas sociais como resposta à questão social.....	30
2.1.3 Política social: o contexto brasileiro.....	33
2.2 O novo espírito do capitalismo: a vida em forma de projetos.....	39
2.2.1 O espírito do capitalismo no final do século XX.....	39
2.2.2 A cidade por projetos.....	43
2.3 A precarização do trabalho.....	46
2.3.1 A precarização do trabalho na acumulação flexível.....	46
2.3.2 Precarização e intensificação do trabalho.....	50
2.3.3 A precarização da vida: o precariado.....	56
2.3.4 Antecedentes da precarização do trabalho nas políticas sociais.....	60
3. METODOLOGIA.....	63
4. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E JUSTIFICAÇÃO NOS PROJETOS SOCIAIS... 71	
4.1 Precarização.....	71
4.1.1 Flexibilidade de vínculo.....	71
4.1.2 Flexibilidade funcional.....	76
4.1.3 Flexibilidade da jornada de trabalho.....	78
4.1.4 Flexibilidade de remuneração.....	86
4.1.5 Precarização da afetividade.....	91
4.2 Justificação.....	96
4.2.1 Engajamento.....	97
4.2.2 Autonomia.....	101
4.2.3 Alternância.....	103
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	106
REFERÊNCIAS.....	112
ANEXO I – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS.....	118
ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	119

## 1. INTRODUÇÃO

O empobrecimento e a miserabilidade de amplas camadas da classe trabalhadora faz parte da realidade social do nosso país. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que em 2017, cerca de 50 milhões de brasileiros viviam na pobreza. Este número equivale a mais de 25% da população (IBGE, 2018). Em pesquisa mais recente, o mesmo instituto afirmava que 43,3% do total dos rendimentos do país se encontravam em mãos dos 10% mais ricos (BENEDICTO; MARLI, 2018) demonstrando uma concentração de renda absurda. A chance dessa realidade mudar através do trabalho também é negada à população mais pobre. Ainda segundo o IBGE, no primeiro trimestre de 2019 entraram para a população desocupada mais de 1,2 milhão de pessoas. Assim, a taxa de desocupação atingiu 12,7% da população economicamente ativa (PEA) ou 13,4 milhões de pessoas. No mesmo período, a taxa de subutilização da força de trabalho – que mede a quantidade de pessoas que trabalham menos de 40 horas semanais e gostariam de trabalhar mais, junto com as que estão disponíveis para trabalhar mas não conseguem procurar emprego –, foi de 25%, representando um total de 27,5 milhões de pessoas (SARAIVA; PERET, 2019).

Essas estatísticas não são novas, elas podem oscilar e por vezes passar uma sensação de estabilidade, mas logo voltam a aparecer pra mostrar que continuamos sendo um país de desempregados, com muita gente em situação de pobreza e de grande desigualdade econômica e social. Ao se questionar como é possível resolver as mazelas da *questão social*, muitas pessoas vêm encontrando uma resposta nos *projetos sociais*.

Segundo Stephanou, Müller e Carvalho (2003, p. 11), os projetos sociais têm a sua origem no desejo de mudar uma determinada realidade:

Os projetos são pontes entre o desejo e a realidade. São ações estruturadas e intencionais, de um grupo ou organização social, que partem da reflexão e do diagnóstico sobre uma determinada problemática e buscam contribuir, em alguma medida, para “um outro mundo possível”.

Eles podem ser indutores de novas políticas públicas, apresentando novas práticas sociais ou interagir na gestão e execução de políticas já existentes. Por se tratar de uma unidade menor que uma política, os projetos sociais “contribuem para a transformação de uma problemática social, a partir de uma ação geralmente mais localizada no tempo e focalizada em seus resultados”. Muitos projetos sociais não estão diretamente ligados a uma política pública governamental, operando com recursos públicos e privados provenientes de agências de cooperação internacional. Apesar disso, pretendem ocupar um espaço de mediação e interlocução com as políticas públicas nacionais no campo do desenvolvimento social.

Ao se questionar o motivo de na atualidade se falar tanto em projetos sociais, os autores apontam que esta é uma ferramenta muito difundida devido às mudanças ocorridas nas últimas décadas no Estado e na Sociedade Civil brasileira. Houve uma democratização da intervenção do Estado na sociedade com a realização de eleições livres e diretas, o surgimento e a consolidação de espaços de controle social como os conselhos e outros mecanismos de participação popular como o orçamento participativo, conferências setoriais, entre outras. Assim, a Sociedade Civil vem se fortalecendo e desenvolvendo novas formas de organização (ONG's, redes, etc.) exercendo assim o seu protagonismo (STEPHANOU; MÜLLER; CARVALHO, 2003).

Para Armani (2009, p. 18), um projeto social é “uma ação social planejada, estruturada com objetivos, resultados e atividades baseados em uma quantidade limitada de recursos (humanos, materiais e financeiros) e de tempo”. Ele enfatiza que os projetos sociais não existem isolados, seja na área pública ou na privada, devem estar vinculados a programas e políticas de maior amplitude. Assim, o projeto serve para colocar em prática uma política, delimitando de forma concreta o espaço e o tempo das ações. O autor afirma ainda que os projetos são “a melhor solução para organizar ações sociais, pois estes ‘capturam’ a realidade complexa em pequenas partes, tornando-as mais compreensíveis, planejáveis e manejáveis”.

Assim, os projetos sociais são um conjunto de ações articuladas a partir de um objetivo, que devem ser realizadas em determinado período, – com tempo certo para iniciar e para encerrar as atividades a certo custo estimado. São considerados sociais por tratarem de ações que visam amenizar uma situação causada por uma injustiça social, ou seja, o público beneficiado é uma comunidade em vulnerabilidade ou carente de um benefício determinado – mulheres moradoras da Vila Cruzeiro, por exemplo – ou ainda um grupo social vulnerável que não está numa comunidade específica – mulheres em situação de violência doméstica, jovens usuários de narcóticos, refugiados de catástrofes sociais e ambientais, etc.

Um projeto social pode ser executado por organizações públicas, por empresas ou organizações privadas sem fins lucrativos. Este último grupo é composto por entidades diversas como organizações não-governamentais (ONG's), fundações, associações, entidades de assistência social entre outras várias Organizações da Sociedade Civil<sup>1</sup> (NOGUEIRA; ROSSINI, 2007).

Como os projetos sociais não possuem fins lucrativos, as organizações são obrigadas a captar os recursos necessários para custear as ações que propõem. Esta captação se dá pela articulação junto a doadores individuais (pessoas físicas e jurídicas), agências de cooperação,

---

1 No Brasil, as Organizações da Sociedade Civil são reguladas pela Lei Federal 13.019/2014.

bancos, fundos governamentais, organismos de fomento de igrejas, etc. Em muitos casos, são os órgãos financiadores que lançam editais que explicam qual o público que desejam beneficiar, a temática e o montante de recursos disponível para cada projeto.

É importante analisar algumas características deste processo. O primeiro objetivo de um edital é selecionar um número determinado de projetos dentro do conjunto de solicitações de recursos para determinada demanda. A entidade responsável pelo edital monta uma banca examinadora que analisará os projetos recebidos. Cada proposta é avaliada, usando critérios como a viabilidade de implementação, a coerência interna e a relevância social. Cabe a estes avaliadores decidir quais serão os projetos que devem receber os recursos financeiros para a sua execução e quais não. No final, alguns projetos são aprovados e os outros serão descartados, obrigando-se a procurar outra fonte de financiamento.

Outro elemento importante de um projeto social são os mecanismos de monitoramento e avaliação. As entidades financiadoras costumam exigir nos editais que as entidades executoras apontem os meios de verificação<sup>2</sup> das realizações e dos resultados esperados para avaliar se aquele projeto atingiu os seus objetivos. A produção e aplicação de instrumentos avaliativos vem ganhando destaque na literatura de elaboração de projetos sociais.

Cohen e Franco (2012), observam que embora haja diferentes modelos de avaliação, o objetivo é comparar um padrão almejado com a realidade. Também deve se questionar se os objetivos propostos foram alcançados eficazmente. Entre os aspectos centrais da avaliação destacam-se a pertinência (correspondência do modelo e formulação com os objetivos do projeto), a eficiência (minimização dos custos dos insumos ou maximização dos produtos do projeto), e a eficácia (grau em que são alcançados os objetivos do projeto). A partir disso, os autores apresentam diversos instrumentos de gestão dos projetos para avaliar projetos sociais relacionando o seu custo com os benefícios ou mesmo com a efetividade do projeto, sugerindo a utilização de indicadores como valor atual líquido (VAL) e a taxa interna de retorno<sup>3</sup> (TIR).

Para Armani (2009, p. 69), o gerenciamento do projeto envolve o monitoramento e a avaliação constante das atividades, dos resultados e dos objetivos. “O processo de Monitora-

---

2 Meios de verificação são fontes de dados, informações ou documentos produzidos para indicar a situação do público beneficiário antes da aplicação de um projeto social e depois do mesmo. São provas de que as atividades foram realizadas e que os objetivos estão sendo atingidos. Entre os diferentes documentos utilizados como meios de verificação destacam-se as fotografias das atividades, as listas de presença, os relatórios de atividades, relatos do público beneficiado, as histórias de vida, vídeos, etc.

3 O Valor Atualizado Líquido (VAL ou VPL) é o cálculo que atualiza os valores de um fluxo de caixa projetado de determinado investimento considerando todas as entradas (receitas) e saídas de caixa (investimentos e despesas). Este fluxo deve ser comparado a uma taxa de juros praticada no mercado que é chamada de taxa mínima de atratividade. A Taxa Interna de Retorno (TIR de determinado investimento), é aquela na qual, se forem depositadas as mesmas quantias de dinheiro nos mesmos períodos numa aplicação financeira, obter-se-iam os mesmos rendimentos. Ambos indicadores servem para analisar o retorno de investimentos privados (DAL ZOT, 2006).

mento e Avaliação é definido como o conjunto dos procedimentos de acompanhamento e análise realizados ao longo da sua implementação, com o propósito de checar se as Atividades e Resultados realizados correspondem ao que foi planejado (Monitoramento) e se os Objetivos previstos estão sendo alcançados (Avaliação)”. Para este gerenciamento, uma opção frequentemente utilizada, é trabalhar com os indicadores elaborados no Marco Lógico.

O Marco Lógico é uma ferramenta de gestão muito citada na bibliografia de projetos sociais. Segundo Armani (2009, p. 86), ele contribui na elaboração de um projeto pois oferece uma sucessão de passos lógicos que estando encadeados, ajudam na estrutura das causas e dos efeitos. O autor ressalta que este instrumento é muito utilizado por organizações de cooperação internacional bilateral (entre governos) e multilateral (Unicef, Banco Mundial, Banco Interamericanos de Desenvolvimento e União Europeia) e por muitas agências não-governamentais que o utilizam para analisar a qualidade dos projetos sociais.

A metodologia do Marco Lógico foi criada em 1969 por uma empresa de consultoria norte-americana (Practical Concepts Inc. - PCI, Washington, D.C.), a partir da avaliação do sistema de análise de projetos da USAID (Agência norte-americana para o Desenvolvimento Internacional) e, logo a seguir, incorporada à promoção do desenvolvimento social pelas principais agências de cooperação internacional.

Como se pode perceber, esta é uma ferramenta de gestão empresarial que foi usada na gestão pública e a agora está sendo utilizada na avaliação de projetos sociais. Apresento abaixo um modelo de estrutura de marco lógico conforme consta em Armani (2009).

Quadro 1 - Estrutura do Marco Lógico

<b>Descrição dos objetivos</b>	<b>Indicadores verificáveis</b>	<b>Meios de verificação</b>	<b>Fatores de risco (premissas)</b>
Finalidade (Objetivo Geral)	Indicadores de impacto do projeto (tempo, qualidade, quantidade).	Fontes de dados e informações para indicar impacto.	Condições para a sustentabilidade do projeto.
Propósito (Objetivo específico)	Indicadores de efetividade em relação ao objetivo específico	Fontes de dados e informações para indicar efetividade	Fatores externos que podem condicionar o alcance do projeto
Resultados: situações, serviços e produtos do projeto	Indicadores de desempenho (resultados alcançados)	Fontes de dados e informações para indicar desempenho	Fatores externos que podem condicionar o alcance dos objetivos
Atividades: tarefas que o executor deve cumprir para alcançar os resultados	Indicadores operacionais: realização das atividades, cronograma e recursos.	Registro contábil da unidade executora e o cronograma.	Fatores externos fora do controle do projeto que condicionam o alcance dos resultados.

Fonte: adaptado de Armani (2009).

É importante observar que as metodologias de avaliação não se resumem a um momento específico do projeto social. Os diferentes instrumentos avaliativos acabam determinando suas características desde a elaboração, delimitando a forma que o mesmo deve ser monitorado até o seu encerramento, na prestação de contas à instituição financiadora. Portanto, não é exagero afirmar que os instrumentos de avaliação, assim como outros condicionantes existentes nos diferentes editais, são limitadores da atuação das organizações proponentes e executoras de determinado projeto. Atingir metas de atividades e produzir meios de verificação acaba se tornando um imperativo, por vezes, mais importante que produzir as mudanças desejadas.

Um desses limitadores está relacionado ao tempo. Quando uma organização se propõe a combater um problema social, sabe que se trata de processos de longo prazo e que não são lineares, havendo progressos e retrocessos que obrigam a repensar as ações e traçar novas estratégias. O horizonte temporal dos projetos sociais é de curto prazo, exigindo que em poucos meses as organizações proponentes apresentem para a organização financiadora relatórios que comprovem resultados das ações acordadas.

Embora as diferentes definições de Terceiro Setor tenham a preocupação de diferenciá-lo das organizações do Estado e das organizações do mercado, é possível perceber que o primeiro sofre forte influência dos dois últimos.

A influência dos financiadores é decisiva na tomada de decisões e, por consequência, na forma que o trabalho deve ser realizado. Percebe-se, portanto, uma tendência à mercantilização, onde se pode inferir a possibilidade de deterioração das relações de trabalho. “No momento em que uma organização sem fins lucrativos modela sua estrutura de maneira similar à de uma empresa privada, sua dinâmica interna também poderá apresentar as características vigentes do modo de produção capitalista” (NOGUEIRA; ROSSINI, 2007, p. 71-72).

Os trabalhadores de projetos sociais são aqueles que elaboram, implantam e avaliam projetos junto ao público beneficiário. Nas comunidades atendidas ou mesmo nas instituições relacionadas aos projetos, estes trabalhadores são geralmente conhecidos como técnicos ou assessores de projetos. Neste trabalho usarei trabalhadores em projetos sociais (TPS) ao me referir a esta categoria laboral. Eles encontram-se sujeitos a diversas formas de contratação como contratos temporários em organizações da sociedade civil, cuja vigência costuma ser a mesma da duração do projeto. Há também os que trabalham como autônomos, prestando consultorias e os que mantêm vínculo de pessoa jurídica, seja em uma empresa convencional – sociedade limitada, microempresa individual, MEI<sup>4</sup> – ou num empreendimento solidário – cooperativa, associação, etc.

Costumam ser pessoas engajadas nas causas dos projetos em que participam. Alguns são oriundos de igrejas, partidos de esquerda e de movimentos sociais. Têm, portanto, tradição de militância, desejo de transformar de alguma forma a realidade social e algum conhecimento das disputas de poder na sociedade. Eles enxergam no trabalho com projetos sociais a possibilidade de ganhar o seu sustento contribuindo com causas que consideram justas tais como a luta contra a violência doméstica, a agroecologia, o antirracismo, o apoio aos refugiados e a garantia de direitos sociais. Assim, o trabalho acaba se confundindo com a militância e os limites de uma e de outra atividade tornam-se tênues. É comum que depois de um longo dia de atividades do projeto, o trabalhador ainda se veja na obrigação de participar de longas reuniões de movimentos sociais ou palestras relacionadas ao público com que se encontra trabalhando. Mesmo não sendo protagonista, cobra de si um alto grau de responsabilidade, como se das suas ações dependesse o sucesso ou o insucesso da causa defendida. Este envolvimento acaba desconsiderando os limites estruturais das questões sociais.

---

4 Regulamentado pela Lei Complementar 128/2008, o Microempreendedor Individual é a pessoa que trabalha por conta própria e se formaliza como pequeno empresário.

Num projeto social, as atividades executadas são as mais diversas: apoio técnico dos mais variados (gestão, direitos sociais, apoio jurídico, ambiental, de produção), promoção de oficinas, palestras e seminários, produção de eventos e exposições, divulgação das atividades do projeto em sites, boletins e mídias sociais. A primeira impressão que o conjunto de atividades nos passa é que para a realização de atividades tão diversas seria necessário contratar muitos profissionais e vários assistentes. Porém, os orçamentos dos projetos são limitados e o gasto com contratações acaba representando uma parte significativa do total. Tem se tornado comum, em editais de projetos sociais, que as agências financiadoras limitem os gastos com recursos humanos a um determinado percentual do projeto. Assim, acaba recaindo sobre os trabalhadores contratados um conjunto de responsabilidades que fogem ao escopo da sua contratação e da sua área de atuação profissional. Este trabalho adicional pode ser percebido pelos próprios trabalhadores em projetos sociais como um ato de solidariedade.

Como o projeto social tem início e fim, o trabalhador em projetos sociais não consegue organizar a sua vida num prazo maior que o do projeto vigente. Quando o projeto acabar, ele não sabe por quanto tempo vai ficar sem trabalho, não sabe onde trabalhará, com que vínculo empregatício, em que cidade ou com qual público terá que trabalhar.

O meu primeiro contato com os projetos sociais se deu no início da graduação em ciências econômicas. A universidade, através dos seus projetos de extensão, me permitiu conhecer as diferentes etapas da elaboração e aplicação dos projetos. Assim tive a oportunidade de trabalhar junto a comunidades indígenas, quilombolas, de camponeses, catadores e empreendimentos de economia solidária. O tempo em que não estava relacionado a algum projeto social, estava realizando algum trabalho com vínculo precário. Essa situação acabou me aproximando da economia do trabalho e depois da sociologia do trabalho. Depois de concluir a graduação continuei trabalhando com projetos e comecei a perceber a dificuldade que encontrava em manter vínculos empregatícios duradouros, a dificuldade de manter o patamar de ganho salarial e a possibilidade de ficar por longos tempos sem projeto. Quando retomei os meus estudos de pós-graduação, percebi que eram poucos os estudos que falavam da realidade dos trabalhadores em projetos sociais.

Foi desafiadora a ideia de realizar uma pesquisa cujo objeto são pessoas que vivem uma realidade semelhante à minha, descrevendo nas suas falas alguns dos problemas que eu já enfrentei. Porém, o fato de me reconhecer no estudo que agora apresento, longe de qualquer suposição de neutralidade, me ajudou como pesquisador a reconhecer também os limites e as superações que precisava realizar.

O sonho positivista de uma perfeita inocência epistemológica oculta na verdade que a diferença não é entre a ciência que realiza uma construção e aquela que não o faz, mas entre aquela que o faz sem o saber e aquela que, sabendo, se esforça para conhecer e dominar o mais completamente possível seus atos, inevitáveis, de construção e os efeitos que eles produzem também inevitavelmente (BOURDIEU, 1997, p. 694-695).

O objetivo deste trabalho é compreender, a partir dos relatos das trabalhadoras entrevistadas, como se dá a precarização do trabalho e a sua justificação na elaboração e execução de projetos sociais.

A primeira limitação que encontrei na elaboração desta pesquisa foi encontrar escritos acadêmicos que abordassem o trabalho em projetos sociais. A maior parte dos artigos que tangenciavam a área estavam direcionados ao trabalho em organizações do chamado Terceiro Setor ou voltado para as profissões com maior vínculo com esta realidade como os assistentes sociais e os terapeutas ocupacionais. A leitura destes trabalhos foi fundamental para compreender como poderia abordar o problema que aqui proponho.

Os trabalhadores em projetos sociais – que não raramente possuem formação superior e de pós-graduação – não costumam escrever sobre si. Nas suas pesquisas, acabam optando por escrever sobre os públicos a quem os projetos sociais são direcionados. O meu primeiro impulso foi seguir nesta direção, escrevendo o projeto de mestrado sobre catadores de materiais recicláveis. Segui um rumo diferente quando entrei em contato com a literatura sobre o precariado. Essa leitura possibilitou identificar similaridades com a realidade em que me encontrava.

A segunda limitação que precisava superar era sair dos limites da minha subjetividade e passar a uma intersubjetividade construída a partir dos relatos das mulheres e dos homens que, assim como eu, trabalharam boa parte da sua vida profissional na elaboração e execução de projetos sociais. O desafio foi montar, a partir das práticas e percepções individuais de cada entrevistada, um mapa que permitisse compreender como são vivenciadas as relações de trabalho precárias nesta categoria. Ao mesmo tempo, o relato dos sujeitos que trabalham com projetos sociais precisam ser interpretados à luz da totalidade social.

A primeira aproximação, a partir das leituras dos trabalhos acadêmicos demonstrou a importância de realizar uma pesquisa qualitativa. Esta opção se justifica, em primeiro lugar, pela dificuldade de quantificar o universo dos trabalhadores aqui pesquisados. Nos dados oficiais estão identificados pelas suas profissões ou pelo local de trabalho o que levaria ao risco de apresentar dados mal dimensionados. Além disso, para atingir o objetivo proposto, não podia resumir esta pesquisa a uma análise de dados quantitativos sobre o perfil dos trabalhadores em projetos sociais.

Assim, optei pela realização de entrevistas semi-estruturadas com trabalhadoras e trabalhadores que elaboram e executam projetos sociais em comunidades na região metropolitana de Porto Alegre. Estes trabalhadores estão vinculados a uma diversidade de organizações (fundações, cooperativas, empresas) e a diferentes vínculos de trabalho – contrato temporário, bolsista, contratação por trabalho determinado, etc.

O primeiro capítulo do trabalho é esta introdução. No segundo capítulo exploro as conexões entre as transformações do trabalho e a questão social. Argumento que a crise do padrão de acumulação fordista e o surgimento do padrão de acumulação flexível, levou a uma reestruturação da produção que precarizou as relações de trabalho. Ao mesmo tempo, o neoliberalismo muda a forma de enfrentar a questão social, seja através da precarização das políticas sociais e da assistência social estatal, seja através da mercantilização de serviços sociais como saúde e educação, seja ainda pela filantropização da assistência social. Assim, os projetos sociais estão inseridos no contexto de precarização do trabalho e fragmentação das políticas sociais.

No terceiro capítulo explico as minhas escolhas metodológicas. A partir da visão de Celikates (2012), argumento a importância de reconhecer a capacidade dos atores sociais de compreender a sua realidade e realizar críticas. Contudo, o autor considera que em determinadas condições sociais, a capacidade de crítica pode, de fato, ser bloqueada. Ciente desta contradição, tento contorná-la, para os objetivos deste trabalho, a partir da contextualização das falas dos atores através de uma análise das estruturas sociais. Assumindo essa perspectiva, explico como foram aplicadas as entrevistas e como se deu o processo de análise dos dados.

O quarto capítulo apresenta os resultados da análise das entrevistas. Sob o conceito de precarização identifiquei a flexibilidade de vínculo, a flexibilidade funcional, a flexibilidade da jornada de trabalho, a flexibilidade de remuneração e a precarização da afetividade. Sob o conceito de justificação identifiquei o engajamento, a autonomia e a alternância.

No quinto e último capítulo, apresento algumas reflexões na tentativa de responder às questões principais do trabalho e de ir além delas, identificando suas limitações e os trabalhos futuros que o aprendizado que adquiri me permitem vislumbrar.

## 2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DAS POLÍTICAS SOCIAIS

Neste capítulo apresentarei as principais teorias que usei para tentar abordar o campo com um corpo teórico que me guiasse na coleta e na análise dos dados.

Na primeira seção apresento as características do trabalho na sociedade capitalista e as transformações ocorridas no mundo do trabalho durante o século XX e o início do século XXI. A crise do padrão de acumulação fordista e o surgimento do padrão de acumulação flexível mudaram significativamente a produção de mercadorias – que passou a ser orientada pela demanda, reduziu estoques, cortou custos e diversificou produtos – e a organização do trabalho – que foi reduzida ao máximo (downsizing) e flexibilizada. A seção se encerra apresentando a relação entre a organização do trabalho e as políticas sociais no contexto brasileiro. Assim, como na organização do trabalho, as políticas sociais no Brasil apresentam peculiaridades que as diferenciam dos países capitalistas centrais. Argumento que os projetos sociais se tornaram a forma que melhor representa as políticas sociais no contexto neoliberal.

Na segunda seção analiso as recentes transformações do trabalho sob o prisma do novo espírito do capitalismo. Buscando compreender as motivações que possibilitam que as pessoas continuem contribuindo para o processo de acumulação do capital, apresenta os regimes de justificação e como se deu o desarmamento da crítica.

Na terceira e última seção apresento a precarização do trabalho como um movimento global que se manifesta de forma particular no caso brasileiro, devido à nossa precarização histórica e estrutural do trabalho no nosso país. Entendo a precarização do trabalho como uma exigência do padrão de acumulação flexível que recrudescer a mercantilização da força de trabalho, reduzindo direitos sociais e obrigando os trabalhadores a assumir o ônus das oscilações de mercado.

### **2.1 As transformações do trabalho e da questão social**

#### **2.1.1 O trabalho e os padrões de acumulação do capital**

Na sociedade capitalista, as necessidades humanas são atendidas assumindo majoritariamente a forma de mercadorias. Necessidades básicas como o alimento, a moradia, a vestimenta ou outras menos básicas, mas fundamentais para a vida em sociedade, como a cultura e o lazer, devem ser adquiridas a partir da troca no mercado (MARX, 1988, 2008). As mercadorias detêm um duplo caráter: elas precisam ser úteis, possuindo valor de uso e elas são fruto

do trabalho humano, possuindo valor. A própria força de trabalho acaba se tornando uma mercadoria cujo valor é determinado pelo *tempo de trabalho socialmente necessário* para a sua reprodução<sup>5</sup>.

No processo de trabalho, o capitalista contrata um trabalhador por determinada jornada, sendo que o seu salário equivale apenas a uma parte do valor produzido neste dia trabalhado. Os possuidores da força de trabalho vendem a sua capacidade produtiva aos capitalistas e recebem em troca um salário destinado à reprodução da vida, garantindo a existência do proletariado enquanto classe. O salário é equivalente ao preço da força de trabalho, que oscila de acordo com variáveis políticas e econômicas como o crescimento econômico, a luta de classes, entre outras (MARX, 1988).

Harvey (2010) afirma que há duas áreas de dificuldade no capitalismo que devem ser negociadas com sucesso para que o sistema permaneça viável. A primeira é a condição instável dos mercados de fixação de preços e a segunda é a necessidade de exercer controle suficiente sobre o emprego da força de trabalho para garantir a produção de mais-valia.

Mesmo quando funcionam adequadamente, tanto a autorregulação do mercado quanto as instituições de apoio (propriedade privada, contratos, etc.), não são suficientes para garantir um crescimento estável ao capitalismo. Portanto, se torna necessário um esforço coletivo que é realizado, de modo geral, pela regulamentação e pela intervenção do Estado. No segundo caso, o autor se refere à “conversão da capacidade de homens e mulheres de realizarem um trabalho ativo num processo produtivo cujos frutos possam ser apropriados pelos capitalistas” (HARVEY, 2010, p. 119). O trabalho exige concentração, autodisciplina e a familiarização com instrumentos de produção, conhecimentos específicos de cada setor, etc. Essa familiarização com o trabalho foi processo histórico de longa duração e que deve ser renovado a cada nova geração que ingressa ao mercado de trabalho. O controle do trabalho precisa envolver uma mistura de repressão, familiarização, cooperação e cooptação. Estes elementos não podem ser apenas organizados no local de trabalho mas na sociedade como um todo.

No século XX, a principal inovação do controle do capital sobre o trabalho se deu com o *fordismo*<sup>6</sup>. De acordo com Gounet (1999), em 1913, Henri Ford precisava de uma nova organização na produção e no trabalho para fabricar seus veículos por um preço baixo o suficiente para que se tornasse um bem consumido em massa. Para atingir este objetivo era necessário superar a produção artesanal com mecânicos altamente qualificados, que era como se

---

5 A reprodução da força de trabalho diz respeito ao custo de manutenção da vida do trabalhador e da sua família (MARX, 1988).

6 Inovações do controle do capital sobre o trabalho ocorreram em toda a história do capitalismo, desde a cooperação simples (MARX, 1988) até a mais recente que é o toyotismo.

produziam carros naquela época, aplicando os métodos do taylorismo<sup>7</sup> à indústria automobilística. As principais transformações do fordismo são a produção em massa, o parcelamento das tarefas de produção, a criação da linha de produção, interligando o conjunto dos trabalhos parcelados; a integralização vertical, controlando diretamente todo o processo de produção, e o uso da automação.

Gramsci (2001, p. 266), em seu texto *Americanismo e Fordismo*, compreende o fenômeno do fordismo como a associação de novos métodos de trabalho a um determinado modo de viver, pensar e sentir a vida. Esta conexão entre o trabalho e a vida cotidiana foi fundamental para obter êxito em ambos espaços. Assim, a racionalização do trabalho e o proibicionismo estavam diretamente relacionados. Para Harvey (2010, p. 121), o salto qualitativo do taylorismo para o fordismo não se deu no interior da fábrica, no aprimoramento das técnicas gerenciais. O que diferenciava o pensamento de Ford era “seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”.

O fordismo passou por um longo processo de consolidação, que se deu entre 1945 e 1973. Esse período também foi o auge da aplicação da teoria econômica de matriz keynesiana. Esta doutrina econômica defende a intervenção do Estado na economia com o objetivo de solucionar o desemprego (de mão de obra, mas também de capital fixo) através da redução das taxas de juros e do incremento de investimentos públicos para favorecer a produção em detrimento dos ganhos através de juros (SANDRONI, 1985). Neste intervalo, os países capitalistas avançados conseguiram atingir taxas fortes e estáveis de crescimento econômico, os padrões de vida se elevaram e as crises foram contidas. Em paralelo, o capitalismo realizou diversas expansões internacionalistas atingindo um alcance mundial o que acabou atraindo para a sua rede inúmeras nações descolonizadas. Esta aliança entre fordismo e keynesianismo exigiu novos papéis do Estado, do capital e da classe trabalhadora (HARVEY, 2010).

Nos anos 1970 começa o declínio do padrão fordista de acumulação nos países capitalistas avançados. O fordismo desencadeou na rigidez de investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo que permitiam pouca maleabilidade para enfrentar crises profundas como a de 1973. Ao mesmo tempo, a rigidez dos compromissos do Estado foi se intensifican-

---

7 De acordo com Moraes Neto (1989, p. 33–34), “o taylorismo caracteriza-se como uma forma avançada de controle do capital (com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho) sobre processos de trabalho nos quais o capital dependia da habilidade do trabalhador, seja em funções simples ou complexas. (...) Através do controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador, ou seja, do controle (necessariamente despótico) de todos os passos do trabalho vivo”.

do pois, para manter a legitimidade, este precisava aumentar os programas de assistência social, restringindo expansões da base fiscal para gastos públicos. Também se percebia a rigidez no mercado de trabalho, num momento de crise em que o capital desejava reduzir salários e demitir trabalhadores.

A resposta do capital foi com a racionalização, intensificação e reestruturação do controle do trabalho. Ela se deu através da mudança tecnológica, da dispersão geográfica dos países do capitalismo central para zonas onde o trabalho era mais fácil de controlar – como a América Latina e China – e na busca por novos produtos e novos nichos de mercado.

*A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...) (HARVEY, 2010, p. 140, grifos no original).*

De acordo com Gounet (1999), o *toyotismo* tem sua origem na necessidade de tornar as empresas japonesas competitivas depois da derrota do país na Segunda Guerra Mundial e das tentativas fracassadas de implantar o fordismo no arquipélago asiático. Para Gounet (1999, p. 29), o toyotismo é “um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada”.

Se no fordismo o limite da produção era a capacidade instalada de uma fábrica e a ordem era produzir o máximo possível, no toyotismo a produção passa a ser controlada pela demanda. Assim, o departamento comercial, que antes se restringia a vender a produção, passa agora a determinar o ritmo desta. Esta relevância se fortalece ainda mais quando há uma diversificação em uma mesma linha de produção. O quanto se deve produzir de cada tipo de mercadoria depende da demanda captada no mercado.

A produção determinada pela demanda levou a uma redução dos estoques, tanto de produtos prontos para ser comercializados como o de materiais necessários para a produção. O objetivo é reduzir o tempo que o capital fica imobilizado, aumentando a velocidade da sua rotação. Foi preciso ainda, cortar ao máximo todos os custos que não acrescentam valor à produção como o transporte e o controle de qualidade. Assim, a empresa toyotista tem por foco a externalização de custos, isto é, em vez da integração vertical típica do fordismo que tentava agrupar numa grande empresa o maior número possível de elos de uma cadeia produtiva, o

foco agora é repassar todas as atividades possíveis para empresas subsidiárias. A empresa executaria diretamente apenas a sua atividade-fim, o que significa que muitos setores que antes eram de responsabilidade dessa organização agora passam a ser terceirizados.

Para atingir seus objetivos, a empresa toyotista precisava flexibilizar a produção e a organização do trabalho. A flexibilização da organização do trabalho começa pela diminuição radical do número de funcionários diretamente contratados e pela imposição da polivalência – um trabalhador multifuncional e não mais o operário especializado. Quando a organização conta com o menor número de trabalhadores possível e acontece um aumento da demanda que eleva a produção, a estratégia passa pela intensificação do trabalho, pela inserção de tecnologias que aumentem a produtividade ou ainda pela extensão da jornada de trabalho a partir do uso de banco de horas. Se mesmo assim é necessária a contratação de novos trabalhadores, esta deve ser o mais flexível possível, por contratações temporárias ou ainda, na forma de trabalho autônomo, terceirizado ou *pejotizado*<sup>8</sup>.

Dal Rosso (2008) comenta que, mesmo com todas as inovações tecnológicas, o sucesso do toyotismo está relacionado a um componente que pode ser encontrado desde o taylorismo: a intensificação do trabalho. Assim, o toyotismo é a forma de organização do trabalho que permite um nível maior de intensificação em relação ao fordismo. “Não é por ser ineficiente que o sistema fordista entra em crise. É porque as formas que emprega para elevar a intensidade ficam muito aquém daquelas empregadas pelo toyotismo” (DAL ROSSO, 2008, p. 69).

Antunes (2004, p. 35) argumenta que as profundas transformações vividas no mundo do trabalho estão diretamente relacionadas à reestruturação produtiva da era da acumulação flexível e ao neoliberalismo. Entre os seus efeitos nefastos, o autor destaca “um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada”. A forma flexibilizada de acumulação capitalista, que se encontra ancorada na *reengenharia* e na *empresa enxuta* levaram a crescente redução do proletariado fabril estável e ao incremento de um novo proletariado fabril e de serviços que ocupa trabalhos precarizados – trabalhadores terceirizados, subcontratados, contratados em tempo parcial, etc – compondo o trabalho precariza-

---

8 *Pejotização* é um neologismo que faz referência ao trabalhador ou ao conjunto de trabalhadores que são contratados como se fossem uma empresa (Pessoa Jurídica), fazendo com que uma relação trabalhista apareça como uma relação comercial. O objetivo é mascarar as relações de assalariamento existentes para burlar direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018).

do. Esta nova lógica societal é dotada de uma aguda destrutividade, o que aponta a profunda crise do capital.

Neste sentido, desregulamentação, flexibilização, terceirização, *downsizing*, “empresa enxuta”, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde tem-se a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida em que é imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não pode *eliminá-lo*. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo (ANTUNES, 2004, p. 44 - grifo no original).

Alves (2009), também considera que a precarização do trabalho como elemento constitutivo do metabolismo social emerge com a reestruturação produtiva do capital e a constituição do Estado neoliberal. O autor argumenta que as reformas neoliberais dos anos 1990, implementadas a partir do governo Collor de Melo, junto com o cenário macroeconômico – recessão alternada com períodos de baixo crescimento, juros elevados e abertura comercial – foram elemento fundamental para a degradação do mercado de trabalho “com alto índice de desemprego total nas regiões metropolitanas e deterioração dos contratos salariais devido à expansão da informalidade e da terceirização nas grandes empresas, visando reduzir custos” (ALVES, 2009, p. 190).

No seu artigo, o autor aponta um desmonte do sindicalismo combativo brasileiro com a queda do número de greves e de grevistas entre 1985 e 1999, demonstrando que as greves se tornaram mais escassas e com menor participação. Em relação às reivindicações, as greves deixaram de ser para conquistar novos direitos e passaram a incorporar lutas contra a diminuição de direitos. Isto explicita os elementos da precarização do trabalho nos anos 1990: usurpação de direitos trabalhistas, insegurança no emprego, usurpação do tempo de vida pelo tempo de trabalho e a restrição do direito à associação sindical. Este sintoma foi causado pela adoção de uma política econômica que constringia o crescimento e o investimento produtivo contribuindo para a fragilização do mercado de trabalho.

A partir de 1996, verifica-se um movimento de inflexão descendente e queda significativa do rendimento real dos trabalhadores assalariados, num cenário de estagnação da economia brasileira e crescente índice de desemprego total. Ocorre a queda paulatina dos rendimentos dos trabalhadores autônomos, constituídos em sua maior parte por assalariados informalizados (na medida em que ocorre um processo crescente de terceirização de atividades industriais e serviços, o maior contingente de trabalhadores autônomos expressa tão somente a crescente mancha de assalariados precarizados) (ALVES, 2009, p. 194).

Junto com a diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, também foi verificada uma tendência de expansão da jornada de trabalho sobre o tempo livre. Alves (2009) argumenta que a pressão por horas extras – muitas vezes não pagas – tornou-se uma das preocupa-

ções candentes dos trabalhadores. O autor aponta a reestruturação capitalista sob a era neoliberal como uma *nova morfologia social da acumulação capitalista* baseada na “lógica da redundância do trabalho vivo”. Esta lógica foi implantada apoiada em cortes de pessoal, flexibilização dos direitos trabalhistas e contratações precárias.

A partir dos trabalhos de Antunes (2004) e Alves (2009) é possível perceber como a articulação entre o regime de acumulação flexível e o neoliberalismo levou a um processo de precarização do trabalho e da vida dos trabalhadores em todos os seus aspectos mais importantes como a diminuição dos rendimentos, a extensão da jornada e o avanço de vínculos flexíveis ou simplesmente da informalidade a partir da contratação sem carteira de trabalho.

As transformações no mundo do trabalho, ocasionado pela crise do fordismo e o surgimento do modo de acumulação flexível, acarretará mudanças profundas nas políticas sociais, como veremos a seguir.

### 2.1.2 As políticas sociais como resposta à questão social

As políticas sociais são ações do Estado<sup>9</sup> que tem por objetivo regular a oferta da força de trabalho. Essa regulação se dá através de dois movimentos: garantir que o trabalho seja ofertado ao capital – principalmente no caso das primeiras legislações sociais – e impedir excessos do capital na exploração dos trabalhadores. O desenvolvimento das políticas sociais são uma resposta – mesmo que setorializada e fragmentada – às expressões multifacetadas da *questão social* no capitalismo, que encontra seu fundamento nas relações de exploração do capital sobre o trabalho. Não é possível precisar um período específico de surgimento das primeiras ações que podem ser reconhecidas como política social. Contudo, elas ganharam relevância à medida que o trabalho era desprovido dos meios de produção e se tornava uma mercadoria (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

De acordo com Iamamoto (2013, p. 330), a questão social não pode ser dissociada do antagonismo que constitui a sociedade de classes. O embate entre trabalho e capital envolve uma arena de lutas políticas e culturais de desigualdades socialmente produzidas. Pesam ainda as particularidades nacionais, comandadas pelo desenvolvimento desigual e combinado, onde coexistem temporalidades históricas diversas.

A gênese da “questão social” encontra-se no caráter coletivo da produção e da apropriação privada do trabalho, de seus frutos e das condições necessárias à sua realização. É, portanto, indissociável da emergência do trabalhador livre, que depende da venda de sua força de trabalho para a satisfação das suas necessidades vitais. Traba-

---

9 Estas podem ser aplicadas diretamente ou através de Organizações da Sociedade Civil (OSC).

lho e acumulação são duas dimensões do mesmo processo, fruto do trabalho pago e não pago da mesma população trabalhadora.

Como relação social por excelência, a expansão da acumulação do capital tende a ampliar a participação dos meios de produção ou capital constante em relação à participação da força de trabalho ou capital variável. O aumento da composição orgânica do capital acarreta o aumento da exploração do trabalho, o desemprego, a diminuição dos salários e a precarização das relações de trabalho.

Ainda segundo Iamamoto (2013), a questão social também condensa múltiplas desigualdades mediadas por disparidades nas relações de gênero, relações étnico-raciais, formações regionais e relações com o meio ambiente. Assim, a questão social é uma complexa síntese de múltiplas determinações (MARX; ENGELS, 2007).

Quando a intervenção estatal responde à questão social através da política social, esta se dá numa lógica fragmentada e parcializada. Para Netto (2009), não poderia ser de outro modo pois ao tomar a questão social como problemática que configura uma totalidade processual específica e colocá-la nos marcos da relação entre capital e trabalho, está se colocando em xeque a ordem burguesa. Para evitar produzir este questionamento, a política social se constitui em políticas sociais, recortando os efeitos do processo de acumulação do capital em problemáticas particulares: o desemprego, a fome, a falta de moradia, o acidente de trabalho. E assim, como problemas isolados são enfrentados.

A Revolução Industrial trouxe consequências de forte impacto na sociedade como o crescimento da urbanização, o crescimento da taxa de natalidade e também o início das organizações proletárias, sindicatos e cooperativas que contribuíram para a primeira formação de uma consciência política e social na busca de conquistar o acolhimento público às primeiras ações de política social. Este contexto dá uma nova tônica ao conflito de interesses do capital e do trabalho demonstrando que não há política social desligada das lutas sociais. O desenvolvimento dessas lutas leva o Estado a assumir algumas das reivindicações populares (PIANA, 2012).

As primeiras legislações que podem ser entendidas como política social são as leis inglesas que se desenvolveram no período que antecedeu a Revolução Industrial: o Estatuto dos Trabalhadores de 1349, o Estatuto dos Artesãos de 1563, as Leis dos Pobres elisabetanas (de 1531 a 1601), a Lei de Domicílio (1662), a Speenhamland Act (1795) e a Lei Revisora da Lei dos Pobres (1834). Estas legislações não tinham o objetivo de conceder direitos aos trabalhadores mas de obrigá-los a colocar a disposição a sua força de trabalho, apontando punições para quem não observasse o seu cumprimento (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

O Estado é o principal ator das políticas sociais. Segundo Harvey (2005, p. 78), o Estado se origina da contradição entre os interesses particulares – não só de indivíduos mas também de interesses de classe – e os interesses comunitários. Como o Estado tem que assumir uma existência aparentemente independente, sugerindo que é responsável por garantir o interesse comum, acaba se tornando um poder alheio às pessoas por meio do qual se pode dominar os indivíduos e os grupos. “Da mesma maneira que o trabalhador, mediante o trabalho, cria capital como instrumento para a sua própria dominação, os seres humanos criam, na forma do Estado, um instrumento para sua própria dominação”. O uso do estado como instrumento de dominação de classe adiciona uma contradição: a classe dirigente deve utilizar o poder do Estado a seu favor, porém, deve manter a convicção de que suas ações são para o bem de todos. Harvey (2005), aponta que esta contradição é resolvida parcialmente através do reforço de uma camada de autonomia, dando aos funcionários do Estado poderes acima dos demais cidadãos como se estivessem apartados dos interesses comuns da sociedade ou ainda através da conexão entre ideologia e Estado, transformando interesses de classe em interesses “da nação”.

No capitalismo, o Estado se apresenta de forma diferente em relação às sociedades anteriores. Nos antigos modos de produção, não observamos uma separação estrutural entre aqueles que dominam economicamente e aqueles que dominam politicamente. Estas classes, grupos sociais e indivíduos controlavam, com poucas exceções, ambas esferas de poder ao mesmo tempo. Na sociedade capitalista esta relação muda: o domínio político e o domínio econômico encontram-se separados. Aqui, o burguês não é, necessariamente, o agente do poder estatal (MASCARO, 2013).

Embora se apresente como um terceiro na relação capital-trabalho, o Estado não pode ser entendido como um aparato neutro em que a burguesia exerce o seu poder. A dinâmica das relações capitalistas exige a pulverização de sujeitos de direito, intermediada por um aparato político que lhes seja imediatamente estranho, para garantir e sustentar a sua dinâmica.

O Estado, assim, se revela como um aparato necessário à reprodução capitalista, assegurando a troca das mercadorias e a própria exploração da força de trabalho sob forma assalariada. As instituições jurídicas que se consolidam por meio do aparato estatal – o sujeito de direito e a garantia de contrato e da autonomia da vontade, por exemplo – possibilitam a existência de mecanismos apartados dos próprios exploradores e explorados (MASCARO, 2013, p. 18).

É por isso que o Estado não pode ser visto apenas como uma estrutura a serviço dos capitalistas. Ele está, acima de tudo, a serviço da acumulação do capital. Isto significa que em certas ocasiões, as ações do Estado para preservar o fluxo de acumulação podem contrariar interesses diretos de frações da burguesia. As políticas sociais são uma forma histórica dessa

contradição. Embora contrariem os interesses capitais individuais, em dados momentos são fundamentais para o processo de acumulação de capital.

### 2.1.3 Política social: o contexto brasileiro

De acordo com Behring e Boschetti (2007), a política social no Brasil não acompanha o mesmo tempo histórico dos países do capitalismo central. Devido ao nosso passado escravista, não houve uma radicalização das lutas operárias no século XIX. A questão social só vai se colocar como questão política a partir da primeira década do século XX.

Até 1887, dois anos antes da proclamação da República no Brasil (1889), não se registra nenhuma legislação social. No ano de 1888, há a criação de uma caixa de socorro para a burocracia pública, inaugurando uma dinâmica categorial de instituição de direitos que será a tônica da proteção social brasileira até os anos 60 do século XX. Em 1889, os funcionários da Imprensa Nacional e os ferroviários conquistam o direito à pensão e a 15 dias de férias, o que irá se estender aos funcionários do Ministério da Fazenda no ano seguinte. Em 1891, tem-se a primeira legislação para a assistência à infância no Brasil, regulamentando o trabalho infantil, mas que jamais foi cumprida, confirmando a tendência anteriormente sinalizada da distância entre intenção e gesto no que se refere à legislação social brasileira. Em 1982, os funcionários da Marinha adquirem o direito à pensão (BEHRING; BOSCHETTI, 2007, p. 79–80).

Como destacam as autoras, a política social brasileira nasce de forma tardia e fragmentada, priorizando inicialmente, trabalhadores de categorias relacionadas ao Estado. No início do século XX surgem os primeiros sindicatos, primeiro na agricultura e na indústria rural e depois nas cidades. Em 1911, a jornada de trabalho é reduzida para 12 horas diárias, mas o cumprimento da Lei não foi assegurado. Em 1919, os acidentes de trabalho são regulamentados. Apesar de ser uma conquista importante, a abordagem dada pela perícia tinha “ênfase na responsabilidade individual em detrimento das condições coletivas de trabalho” (BEHRING; BOSCHETTI, 2007, p. 80).

É no período entre os anos 1930 e 1960 que surgirá um novo marco para a política social. De acordo com Lima (2003), o Brasil não possuía um setor social dominante que ficasse à frente da industrialização. Assim, o Estado se obrigou a assumir o papel de produtor direto, de regulador da atividade econômica e mediador das disputas trabalhistas. Também houve a necessidade de incorporar os trabalhadores urbanos no pacto social: ao mesmo tempo que se asseguravam alguns direitos, se mantinha os trabalhadores sob forte controle estatal. São deste

período o primeiro sistema de Previdência Social público e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>10</sup>.

O intervalo entre os anos 1960 e 1980, inaugura uma nova fase de industrialização do país, que se diversificou com a produção de bens de consumo duráveis. O início da crise do fordismo nos países centrais, obrigou o capital a buscar países da periferia que praticavam altas taxas de exploração da força de trabalho e ofereciam baixos custos de instalação. O crescimento econômico do período permitiu uma reorganização da classe trabalhadora com o surgimento de um novo sindicalismo<sup>11</sup>. Esse reposicionamento dos trabalhadores na luta de classes levou a um recrudescimento do autoritarismo do Estado que desencadeou na ditadura cívico-militar de 1964 a 1985. As principais políticas sociais do período são a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)<sup>12</sup>, a unificação da Previdência Social, a inclusão do seguro contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e a incorporação dos trabalhadores rurais e dos empregados domésticos ao sistema de proteção social. Este sistema de proteção se manteve muito distante, quanto ao seu escopo e abrangência, daqueles inspirados nos ideais social-democratas.

(...), pode-se concluir que a articulação de todos esses elementos, referentes ao controle e à repressão dos sindicatos, à ausência do contrato coletivo de trabalho, à política de arrocho salarial, ao peso do setor informal e à fragilidade do sistema de Welfare, impediu que se instaurasse no Brasil uma autêntica sociedade de consumo de massa, fundamentada num perfil mais igualitário de distribuição da renda (LIMA, 2003, p. 9).

Lima (2003) comenta que, antes mesmo que as formas institucionais tipicamente fordistas de regulação salarial, se concretizassem no Brasil, já estavam sendo postas em xeque nos países capitalistas centrais. Este contexto permitiu um cenário contraditório entre as turbulências na esfera econômica e o surgimento de uma nova fase do movimento sindical e popular que se constituiu um agente social relevante tanto no movimento pela democratização como na formação da Constituição de 1988. A autora destaca que enquanto nos países avançados os sistemas públicos e universalistas de bem-estar social viviam o auge de sua crise, com a Constituição de 1988, ampliavam-se no Brasil o escopo e o alcance da proteção social.

---

10 A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabelece normas relativas à situação do trabalho, às formas de contratação e à remuneração além de dispor sobre a forma de solucionar conflitos entre patrões e trabalhadores (LIMA, 2003).

11 Lima (2003), refere-se ao movimento sindical que surgiu no final dos anos 1950 e início de 1960 denunciando o atrelamento do sindicalismo oficial ao Estado.

12 O FGTS foi criado para substituir a lei da era Vargas que assegurava a estabilidade no emprego após dez anos de atividade na mesma empresa. O trabalhador contribuía com um percentual mensal para dito fundo que era depositado regularmente pelo empregador e poderia ser beneficiado em circunstâncias específicas como casamento, compra de casa própria ou a indenização em caso de demissão não justificada (LIMA, 2003).

Infelizmente, os avanços conquistados começariam a ser ceifados poucos anos depois, na década de 1990. Entre as principais medidas adotadas destacam-se os planos de estabilização econômica a partir de uma política monetária fortemente contracionista e a brusca e indiscriminada liberalização do comércio exterior, através da redução de alíquotas de importações, que acabou expondo a indústria nacional à concorrência internacional. Frente a este novo cenário, as empresas se obrigaram a adotar ajustes em sua estrutura produtiva.

A adoção de estratégias de redução dos custos refletiu uma postura defensiva das empresas diante da ameaça representada pelo repentino acirramento da concorrência internacional, em um contexto marcado por uma profunda recessão e pela ausência de uma política de modernização industrial que levasse em conta as especificidades setoriais e regionais. Tornou-se, assim, premente a busca de novas formas de flexibilização das regras de contratação da força de trabalho, além daquelas que já constituíam características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, expressa nas facilidades de demissão e nas flutuações do nível de emprego e de salário de acordo com as flutuações da demanda (LIMA, 2003, p. 11).

Embora o cenário descrito acima encontre importantes semelhanças com a acumulação flexível descrita anteriormente por Harvey (2010) e por Gounet (1999), a autora ressalta que devido aos condicionantes históricos do caso brasileiro – a escravidão, a implantação de um fordismo truncado, a forte presença de um mercado de trabalho informal e a inserção subordinada do país na divisão internacional do trabalho – esta reorganização produtiva assumiu nuances mais fortes e seus efeitos vem sendo nefastos para os trabalhadores, levando à precarização das relações de trabalho, ao desemprego estrutural e à crescente informalização do mercado de trabalho.

Assim como o modo de a acumulação fordista foi a plataforma de lançamento do Estado de Bem-Estar Social, o modo de acumulação flexível viu surgir em seu interior as condições objetivas para o desenvolvimento do *neoliberalismo*. O argumento neoliberal defende que os problemas que desencadearam a crise econômica do início dos anos 1980 encontravam-se no âmbito do Estado. A solução estaria na diminuição da sua intervenção na economia, privatizando empresas estatais e promovendo contrarreformas<sup>13</sup> orientadas para que o mercado assumisse funções que eram exclusivas do poder público (BEHRING; BOSCHETTI, 2007). De acordo com Puello-Socarrás (2014, p. 6), o neoliberalismo não pode ser visto somente como um programa de políticas públicas. Para ele, o neoliberalismo é um projeto político e econômico da classe capitalista que se expressa a partir de uma estratégia de acumulação que é chamada comumente de *desenvolvimento*. É a partir desta estratégia que se materializa em programas de políticas.

---

13 As autoras chamam este processo de contrarreforma por acreditar que é uma apropriação indevida do conceito social-democrata de reforma (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

A estratégia neoliberal, diferentemente do modelo anterior, baseia-se especificamente na sujeição e subordinação absoluta ao mercado (iniciativa privada que, no mundo real, sempre é assimétrica) como o dispositivo de produção e reprodução social no sentido amplo. Sob esta característica se derivam uma ampla gama de políticas públicas (econômicas, sociais, etc.)<sup>14</sup>.

Neste contexto, as políticas de proteção social sofreram uma dura inflexão. A Seguridade Social teve as suas políticas dissociadas contrariando a orientação da Constituição de 1988. A saúde e a previdência social foram diretamente afetadas por interesses capitalistas que transformaram benefícios em mercadorias. Em relação à Assistência Social, o Estado promoveu a focalização e a descentralização das políticas, buscando parcerias com instituições privadas (LIMA, 2003; TESSAROLO; KROHLING, 2011).

No âmbito da Reforma do Estado brasileiro na década de 1990, alguns autores<sup>15</sup> (BRESSER-PEREIRA; GRAU, 1999) defenderam a participação de um novo tipo de organização na implementação de políticas sociais. As organizações de serviços públicos não-estatais seriam responsáveis por operar na prestação de serviços de educação, saúde e cultura com o financiamento do Estado. Estas organizações seriam uma forma de controle social direto sobre a administração pública.

Este setor é também conhecido pelos nomes de “terceiro setor”, “setor não-governamental” ou “setor sem fins lucrativos”. Para os autores, o setor público não-estatal é o espaço da democracia participativa ou direta, garantindo a participação cidadã nos assuntos públicos.

Por meio do reforço das organizações não estatais produtoras de serviços sociais, como escolas, universidades, centros de pesquisa, hospitais, museus, orquestras sinfônicas, abre-se uma oportunidade para a mudança do perfil do Estado: em vez de um Estado Social-Burocrático que contrata diretamente professores, médicos, assistentes sociais para realizar de forma monopolista e ineficiente os serviços sociais e científicos, ou de um Estado Neoliberal que se pretende mínimo e renuncia às suas responsabilidades sociais, um Estado Social-Liberal, que por sua vez protege os direitos sociais ao financiar as organizações públicas não-estatais que defendem direitos ou prestam serviços de educação, saúde, cultura, assistência social, e seja mais eficiente ao introduzir a competição e a flexibilidade na provisão desses serviços. Um Estado que além de social e liberal seja mais democrático, pelo fato de que suas atividades sejam diretamente submetidas ao controle social (BRESSER-PEREIRA; GRAU, 1999, p. 17).

Para Montaño (2002), é fundamental inserir o chamado “terceiro setor” na discussão do processo de reestruturação do capital e, no caso brasileiro, na (contra) reforma do Estado. A configuração destes três elementos aponta para uma nova modalidade de trato à questão social.

14 Livre tradução de “La estrategia neoliberal, a diferencia del modelo anterior, se basa específicamente en la sujeción y subordinación absoluta al mercado (iniciativa privada que, en el mundo real, siempre es asimétrica) como el dispositivo de producción y reproducción social en sentido amplio”.

15 Luiz Carlos Bresser-Pereira foi ministro de Administração Federal e Reforma do Estado de 1995 a 1998 durante o primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso.

Como solução parcial da crise capitalista, o neoliberalismo visa a reconstituição do mercado, reduzindo ou até eliminando a intervenção social do Estado em diversas áreas ou atividades. É o que já caracterizamos como a passagem do fundamento da legitimação sistêmica das lógicas democráticas – particularmente no âmbito estatal – para as lógicas da sociedade civil e do mercado (Montaño, 1999). Desta forma, a desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas e a reestruturação produtiva vão da mão da reforma do Estado, sobretudo na sua desresponsabilização da intervenção na resposta às sequelas da “questão social”. Agora o mercado será a instância por excelência, de regulação e legitimação social. O “igualitarismo” promovido pelo Estado intervencionista deve ser, na ótica neoliberal, combatido. No seu lugar, a desigualdade e a concorrência são concebidas como motores do estímulo e desenvolvimento social (MONTAÑO, 2002, p. 54).

O autor aponta três tipos de resposta à questão social que se encontram no escopo do projeto neoliberal: a precarização das políticas sociais e de assistência estatais, a mercantilização dos serviços sociais e filantropização da questão social.

No primeiro caso, as políticas sociais são relegadas a um nível marginal. Este tipo de resposta exige um duplo processo de focalização e descentralização como apontei acima. Os serviços sociais que apresentam potencial lucrativo são remercantilizados e vendidos ao consumidor, como uma nova forma de apropriação de mais-valia. Assim, conforma um tipo de fornecimento empresarial de serviços sociais, dirigido aos cidadãos plenamente “integrados”.

Na medida em que amplos setores da população ficarão descobertos pela assistência estatal e também não terão meios para pagar serviços privados, estes serão transferidos à órbita da sociedade civil<sup>16</sup> “a iniciativa de assisti-la mediante práticas voluntárias, filantrópicas e caritativas, de ajuda-mútua ou auto-ajuda”(MONTAÑO, 2002, p. 56). O Terceiro Setor acaba por se tornar uma estratégia funcional ao neoliberalismo.

A estratégia neoliberal tende, sobretudo, a instrumentalizar um conjunto de valores, práticas, sujeitos, instâncias: o chamado “terceiro setor”, os valores altruístas de “solidariedade individual” e do “voluntarismo” e as instituições e organizações que em torno deles se movimentam. O capital luta por instrumentalizar a sociedade civil – torná-la dócil, desestruturada, desmobilizada, amigável. O debate sobre o “terceiro setor”, como ideologia, transforma a sociedade civil em meio para o projeto neoliberal desenvolver sua estratégia de reestruturação do capital, particularmente no que refere à reforma da Seguridade Social (MONTAÑO, 2002, p. 58).

É nesse contexto que muitos programas sociais governamentais passam a ser oferecidos na forma de *projetos*. Como a assistência social, que é destinada principalmente para as pessoas mais pobres, não pode ser comercializada para o seu consumidor final<sup>17</sup>, os projetos sociais assumem esta função na forma de uma terceirização do Estado que não é mais responsável pelo atendimento direto, assumindo apenas a função de financiar e de fiscalizar as organizações que neles atuam. Assim, a responsabilidade sobre a questão social, que anteriormente

16 Sobre o conceito de sociedade civil ver Montaño (2010) e Tonet (2007).

17 Quando uma política social do Estado é executada por uma organização privada, o serviço que esta efetua é pago pelo primeiro tornando-se uma mercadoria.

era do Estado, passa a ser compartilhada com a sociedade. Esse compartilhamento inclui ainda os custos de implementação da política social que são menores quando repassados para uma organização do Terceiro Setor.

Ao mesmo tempo, os projetos sociais são uma forma de focalização (atendendo um público específico de uma região específica) e também de descentralização (deixando a execução por conta das diferentes organizações). Como os diferentes projetos sociais disputam os mesmos editais entre si e só são escolhidos os projetos que melhor se adéquam à proposta estes são definidos por critérios de mérito e concorrência. Assim, as evidências apontam que os projetos sociais possuem uma lógica interna de organização da política social que está integrada ao neoliberalismo.

O cenário atual é de consolidação da mercantilização da política social e da desresponsabilização do Estado. Com a crise econômica que atingiu o país em 2014, a agenda empresarial foi pautada pela necessidade de pressionar o governo para precarizar os direitos sociais de forma rápida e radical. Esta agenda se materializou desde o governo Dilma Rousseff que alterou, através de Medida Provisória (MP 665/2014 depois convertida na Lei 13.134, de 2015), a forma de acesso ao seguro-desemprego e ao abono salarial num período em que o país enfrentou rápido crescimento no índice de desemprego. No governo de Michel Temer<sup>18</sup>, a reforma trabalhista mudou diversos artigos da CLT, entre eles o que delimitava que nas negociações coletivas o legislado deveria prevalecer sobre o negociado<sup>19</sup>. Junto a esta, também foi sancionada a Lei de Terceirização que entre as suas atribuições possibilita flexibilizar e terceirizar as atividades-fim (BOSCHETTI, 2017). No governo Bolsonaro, está em discussão uma nova reforma da previdência social. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 06/2019 pretende modificar tanto o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPSs)<sup>20</sup> assim como deliberar sobre normas da Assistência Social e do direito trabalhista. Entre as principais medidas da PEC encontram-se: a implantação de um regime previdenciário no modelo de capitalização em contas individuais, a conjugação dos requisitos de idade mínima e de tempo mínimo de contribuição (precisando chegar a 40 anos de

---

18 Michel Temer foi eleito vice-presidente e assumiu o mandato em 12 de maio de 2016 após o afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff. O afastamento da mandatária foi questionado por militantes de partidos de esquerda e de movimentos sociais que o consideram um golpe.

19 Assim, *acordos* realizados na *livre negociação* entre patrões e empregados não precisam estar de acordo com a legislação trabalhista. Ao supor uma falsa igualdade entre capital e trabalho, este mecanismo abre mão de qualquer intuito estatal de proteção aos trabalhadores.

20 O RGPS é o sistema de previdência destinado aos trabalhadores vinculados à iniciativa privada assim como servidores públicos que não contam com regimes próprios de previdência. Os RPPS's atendem servidores que contam com um sistema previdenciário próprio (DIEESE, 2019).

contribuição no RGPS para atingir a integralidade do benefício)<sup>21</sup>, a elevação da idade mínima na maioria dos regimes incluindo na proposta a possibilidade de um gatilho de elevação da idade mínima cada vez que a expectativa de vida aumentar. A proposta também aumenta o tempo de contribuição de 15 para 20 anos para a aposentadoria por idade e deseja diminuir o Benefício de Prestação Continuada de um salário mínimo para um valor fixo de R\$ 400,00 (DIEESE, 2019). Se a PEC apresentada pelo governo Bolsonaro for aprovada pelo parlamento, não será exagero afirmar que o Brasil se tornará o país do trabalho precarizado e da aposentadoria impossível.

A evolução da política social nos mostra que ela é influenciada por fatores econômicos como o surgimento da indústria, o modo de acumulação fordista e depois, com sua crise, o modo de acumulação flexível. Estes elementos de ordem econômica não atuam de forma determinista, também se relacionam com a situação política, sendo um exemplo ilustrativo o texto da Constituição de 1988 que garantia direitos de um Estado de Bem Estar quando os países capitalistas centrais já implantavam políticas neoliberais. Esta contradição só foi possível pela ascensão das lutas sociais da classe trabalhadora com o fim da ditadura militar (1964 – 1985). Infelizmente, esta ascensão não impediu a implantação do neoliberalismo que norteia a política brasileira da década de 1990 até hoje.

## 2.2 O novo espírito do capitalismo: a vida em forma de projetos

(...) a acumulação capitalista, embora ocorra em graus desiguais conforme o caminho do lucro pelo qual se enverede (...), exige a mobilização de um número imenso de pessoas cujas chances de lucro são pequenas (especialmente quando seu capital de partida é medíocre ou inexistente), e para cada uma delas é atribuída uma responsabilidade ínfima, em todo caso difícil de avaliar, no processo global de acumulação, de tal modo que elas não são particularmente motivadas a empenhar-se nas práticas capitalistas, quando não lhes são hostis (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Até aqui apresentei as transformações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos trinta anos do século XX, as quais se encontram em implantação e maturação até o presente momento. Esta análise se apoia no materialismo dialético e busca compreender as discontinuidades na continuidade da economia, da política e na organização do trabalho. Nesta seção apresentarei as transformações contemporâneas do trabalho a partir da análise de Boltanski e Chiapello (2009). A questão que organiza o trabalho dos autores é como, dada a radicalidade das mudanças descritas – perda de direitos sociais e trabalhistas, aumento da carga de trabalho, redução da capacidade de compra dos salários, desemprego estrutural, etc – é possível

---

21 Até a publicação deste texto, em julho de 2019, o congresso tinha retirado da proposta da reforma a implantação do modelo de capitalização.

que as pessoas continuem obedecendo? Quais são as motivações que possibilitam que as pessoas continuem contribuindo para o processo de acumulação do capital?

### 2.2.1 O espírito do capitalismo no final do século XX

Para responder esta questão, Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009), em seu livro *O Novo Espírito do Capitalismo*, dedicaram-se às mesmas transformações do trabalho antes analisadas, enfatizando a dimensão do engajamento numa perspectiva weberiana. Eles se apoiam no conceito de *espírito do capitalismo*, para buscar uma resposta.

Weber (2004), vai lançar mão desta categoria para compreender como se originou o pensamento que desenvolveu o capitalismo. Ao analisar textos de Benjamin Franklin, o autor apresenta algumas características peculiares como a avareza, a ética da acumulação e o forte utilitarismo nas relações sociais e no propósito da vida. Weber comenta que estes valores não eram dominantes no pré-capitalismo e que seriam vistos como atitudes desrespeitosas e dignas de menosprezo. O espírito do capitalismo, não está vinculado à obtenção de ganhos fáceis através de roubos ou pilhagens, o que pode ser encontrado em outros períodos da história. Trata-se de uma ética de trabalho e dedicação para a acumulação de capital. Assim, Weber (2004) entende o espírito do capitalismo como um conjunto de ideias e comportamentos que foram fundamentais para o pleno desenvolvimento do capitalismo.

Para Boltanski e Chiapello (2009), o capitalismo é absurdo sob muitos aspectos. Como aponta a epígrafe deste capítulo, o sistema condena os trabalhadores assalariados a perder a propriedade do resultado do seu trabalho obrigando-os a viver na subordinação. Ao mesmo tempo, os capitalistas estão presos a “um processo infundável e insaciável, totalmente abstrato e dissociado da satisfação de necessidades de consumo, mesmo que supérfluas” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 38) Contudo, a manutenção do processo de acumulação capitalista exige a mobilização de milhões de pessoas para garantir seu funcionamento.

Se o capitalismo é um sistema que gera injustiça, como consegue o engajamento que precisa para a sua reprodução?

A primeira resposta seria a motivação de ordem meramente material, argumento descartado como pouco estimulante. Para Boltanski e Chiapello (2009), o salário constitui, no máximo, um motivo para permanecer num emprego, mas é insuficiente para fomentar um maior empenho. A segunda resposta seria a coerção. Os autores discordam desta hipótese pois a consideram insuficiente, sobretudo quando o empenho exigido pressupõe uma adesão ativa, e as iniciativas e os sacrifícios realizados são assumidos livremente.

Como não encontra fundamento moral na lógica da acumulação, a conquista do engajamento, depende de argumentos que valorizem a expectativa de benefícios individuais, mas também de vantagens coletivas que sejam definidas para atender o bem comum. O sistema precisa oferecer às pessoas a garantia de uma segurança mínima para que seja possível viver, formar família, criar filhos, etc. Esta expectativa forma um conjunto de crenças que justificam o engajamento no capitalismo. Para dar substância teórica a este conjunto de crenças, dois conceitos formulados são centrais e dão suporte à tese do novo espírito do capitalismo.

O conceito de *justificação* relaciona-se com a dimensão dos valores, dos ideais e expectativas morais, formando “regimes de justificação” definidos como tipos ideais, tornando-se assim, lógicas de legitimação que se manifestam em padrões de justificação coerentes com determinado contexto histórico e social.

Em *De la justification*, (...) acentuamos a necessidade de ter como apoio regimes de justificação ligados a princípios cuja validade intrínseca seja reconhecida em situações onde o julgamento é, real ou virtualmente, submetido a uma crítica em situação pública (por exemplo, no decorrer de uma reunião de empresa que reúna sindicalistas e gestores). Tais julgamentos podem ser concebidos como legítimos e tornar possível um acordo entre diferentes pessoas, porque os referidos julgamentos são considerados como não dependentes das propriedades daqueles que os exprimem e, particularmente, do seu poder. Tendo estes regimes uma validade generalizada são susceptíveis de servir de apoio, tanto aos argumentos enunciados de modo crítico, como às justificações desenvolvidas pelas pessoas que foram postas em causa ao responder a essas críticas (BOLTANSKI, 2001, p. 15).

Como o autor aponta na citação acima, há uma relação dialética entre a crítica e a justificação, sendo que ambas precisam corresponder ao regime de justificação em que se encontram. Uma crítica que desconsidera os valores de uma *cidade* é facilmente apontada como irrealista, por outro lado, uma justificação que se encontre deslocada, perderá a sua capacidade de responder à crítica recebida. De acordo com Boltanski (2001), nas sociedades modernas há uma coexistência de diferentes sistemas de justificação em um mesmo espaço social.

O conceito de *cidade* (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) refere-se aos valores que conferem solidez a um argumento, seja ele uma *crítica* ou uma *justificação*. Por serem princípios que se tornaram hegemônicos, os valores expressos em cada cidade são critérios de legitimidade. Entre eles destacam-se a criatividade, a produtividade, a liberdade, o renome e a solidariedade. No livro *De la justification: les économies de la grandeur* (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) são apresentadas seis cidades: cidade inspirada, cidade doméstica, cidade da fama, cidade cívica, cidade mercantil e cidade industrial. Cada uma delas possui uma lógica interna de princípios que compõe uma justificação, determinando as características de grandeza. Grandeza é entendida como o valor atribuído às pessoas dentro de determinada relação, quando tal atribuição resulta de um procedimento legítimo. Na cidade da fama, a grandeza de-

pende da opinião alheia, ou seja, do número de pessoas que concedem crédito e estima. O *grande* desta cidade é aquele que é considerado “famoso”. Por sua vez, é considerado *pequeno* ou em declínio aquele que se encontra no anonimato ou cai no esquecimento. Na cidade industrial, a grandeza está vinculada à eficácia e à produtividade. Nesta cidade são rechaçados o amadorismo e a improdutividade.

Como são definidos o grande e o pequeno de cada cidade? Para obter legitimidade, “as pretensões das pessoas devem ser confrontadas com a realidade segundo procedimentos mais ou menos standardizados” (BOLTANSKI, 2001, p. 16). Esses procedimentos são chamados de *provas*. É o resultado dessa prova que dá força ao julgamento, dificultando o seu questionamento. Cada regime de justificação ou cidade possui um princípio diferente de avaliação que define quais características são relevantes e quais não, permitindo o estabelecimento de uma ordem entre as diferentes pessoas.

As cidades identificadas por Boltanski e Thévenot (1991), não são categorias próprias da natureza humana – são inerentes à dimensão histórica e social, e portanto, estão sujeitos a desaparecer e dar lugar a novas justificações. Apesar de reconhecer estas características, os autores não explicitam como se dariam as mudanças históricas das cidades, apresentando um modelo estático (BOLTANSKI, 2001). É no trabalho realizado com Éve Chiapello que Boltanski se debruça sobre o problema da historicidade dos regimes de justificação. Ao buscar compreender as diferentes fases do capitalismo a partir das cidades, quando os autores atualizam o conceito weberiano de *espírito do capitalismo*.

O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, *legitimando o modo de ação e as disposições coerentes com ela*. Essas justificações, sejam elas gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude ou em termos de justiça, dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 42 – grifo meu).

Nesta nova acepção, o espírito do capitalismo não busca explicar a origem, mas as mudanças históricas no capitalismo. A *justificação* se modifica a partir das transformações das maneiras de obter lucro específicas de cada época. Adequado à lógica do capitalismo original, o primeiro espírito do capitalismo estava centrado nas qualidades da pessoa do burguês desbravador de novos mercados, que se dispunha a correr riscos em nome do progresso. Os principais valores desta fase são a avareza ou parcimônia nos gastos, o espírito poupador e a habilidade para os negócios. No âmbito doméstico, defendiam-se os valores tradicionais como a importância atribuída à família, à linhagem, à defesa do patrimônio familiar e à castidade das moças (para garantir bons casamentos e a preservação do patrimônio). Outra característica im-

portante do primeiro espírito é o caráter patriarcal das relações entre patrões e empregados. Esta relação será um dos pontos de crítica do segundo espírito do capitalismo.

O segundo espírito do capitalismo se desenvolve entre os anos 1930 e 1960. Com o surgimento da grande empresa, desde o início do século XX, é possível observar um deslocamento da justificação do empresário individual para a organização empresarial. Esta nova organização – que traz consigo o desenvolvimento da produção de massa, baseada nas economias de escala, na padronização das mercadorias, na organização racional do trabalho e em novas técnicas de ampliação do mercado – não podia ser administrada por um único capitalista, exigindo a contratação de executivos com formação técnica. Esta se torna uma oportunidade atraente para os jovens diplomados “no sentido de atingir posições de poder a partir das quais se possa mudar o mundo” ou simplesmente “obter a libertação de necessidades e a realização de desejos graças à produção em massa e a seu corolário, o consumo de massa” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50). A figura heroica desse período deixa de ser o burguês ou capitalista individual e passa a ser o diretor da grande empresa.

No segundo espírito, a garantia de estabilidade e de um futuro próspero vinculava-se à racionalização e à planificação de longo prazo. O ambiente das grandes corporações torna-se um espaço de proteção capaz de oferecer perspectivas de carreira e infraestrutura para a vida cotidiana.

Quanto à referência a um bem comum, é feita não só por meio da composição com um *ideal de ordem industrial* encarnada pelos engenheiros – crença no progresso, esperanças na ciência e na técnica, na produtividade e na eficácia –, mais pregnante ainda que na versão anterior, mas também com um *ideal que pode ser qualificado de cívico* no sentido de enfatizar a solidariedade institucional, e a socialização da produção, da distribuição e do consumo, bem como a colaboração entre as grandes empresas e o Estado com o objetivo de alcançar a justiça social (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50–51 grifo meu).

O terceiro espírito corresponde ao momento atual. Ele começa a se formar na década de 1970 como resposta à crítica elaborada no final da década de 1960 contra o espírito anterior. É importante observar que para Boltanski e Chiapello (2009) uma das características do capitalismo é a capacidade de assimilar a crítica de forma a desarmá-la. Este desarmamento acontece quando os valores da crítica são assimilados pela lógica do capital. A crítica dos anos 1960, que teve seu auge no *maio de 1968*<sup>22</sup>, denunciava a falta de autonomia dos trabalhadores e a perda de sentido das suas vidas que tinham como único horizonte a subordinação. Denunciava ainda o capitalismo como promotor de desigualdades sociais. Assim, a crítica asso-

22 Os autores se referem ao maio de 1968 francês mas neste ano também tivemos manifestações importantes na América Latina que, sem desconsiderar o contexto político e social de cada país, apresentavam reivindicações da mesma inspiração. Para saber mais sobre as mobilizações políticas de 1968 no Brasil ver Müller (2018) e Freire (2008).

ciava a denúncia do desencanto e da inautenticidade (crítica estética) à denúncia das injustiças sociais e do empobrecimento (crítica social). É a partir da assimilação desta crítica que surge o mundo reticular da *cidade por projetos*.

### 2.2.2 A cidade por projetos

No decorrer dos estudos que levaram à publicação de *O Novo Espírito do Capitalismo*, Boltanski e Chiapello (2009) perceberam que as cidades descritas em Boltanski e Thévenot (1991) não davam conta de explicar as novas formas de justificação que estavam encontrando, surgindo assim a necessidade de uma nova cidade: *a cidade por projetos*.

Os valores da cidade por projetos encontram-se assentados no que os autores apresentam como *mundo connexionista*. Se o segundo espírito do capitalismo era dominado por vínculos de longo prazo e pelo fortalecimento da grande empresa, no mundo connexionista as relações profissionais são mediadas por conexões temporárias estabelecidas através dos *projetos*. O projeto pode ser definido como a reunião coordenada de recursos diversos com um objetivo preciso e por um período limitado. Ele reúne diversas pessoas temporariamente, sendo um segmento de rede que se encontra ativado durante um período relativamente curto. Por se tratar de uma atividade onde se prevê o seu fim desde o seu início, o projeto exige um engajamento diferenciado.

O horizonte de um fim inevitável e desejável, portanto, acompanha o engajamento sem afetar o entusiasmo. Essa é a razão pela qual o engajamento é concebido como voluntário. Ter a opção de não se engajar em dado projeto, portanto poder escolher os seus projetos, é uma das condições para o funcionamento harmonioso da cidade, e essa condição é garantida pela pluriatividade que cada um desenvolve. Além disso, o conhecimento do fim é acompanhado pela esperança de que um projeto novo suceda àquele que termina, de que ele já esteja em gestação no tecido dos elos estabelecidos no presente, mesmo que ainda se ignore a forma que assumirá de tal modo que a tensão entre o engajamento exigido e o resultado anunciado mostra-se superável (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 142).

Na cidade por projetos, novas qualidades são exigidas. É necessário ser adaptável, ser flexível e ser polivalente. O *grande* desta cidade é aquele que sabe se engajar e se desengajar no momento certo, participando de novos projetos, formando novos elos, tecendo cada vez mais a sua rede. Deve estar disponível para novos engajamentos e para novos conhecimentos pois não pode restringir a sua atuação a um conjunto de aptidões. São estas características que o tornam empregável.

Outra característica é a solidariedade. O *grande*, além de saber se engajar, tem responsabilidade com o engajamento dos outros. Assim, torna desejável o ato de segui-lo. O gerente de projetos – figura central do mundo connexionista – precisa ser um líder, um animador da sua

equipe. Ele inspira confiança, é carismático, gera entusiasmo. Não pode dirigir a sua equipe de forma autoritária, precisa ganhar confiança e respeito dos seus membros. Se o gerente de projetos não desempenha mais o papel de chefia, cabe esta postura ao cliente, que deve ter todas as suas necessidades e exigências atendidas. O homem conexcionista é também um nômade, mas não pode por isso, ser o homem de lugar nenhum. Precisa estar à vontade onde quer que esteja, sabendo também ser local.

Para adaptar-se às situações que se lhe apresentem e manter algo de estranho, que o torna interessante, o homem conexcionista apoia-se em suas qualidades *comunicacionais*, em seu temperamento *convivial*, em seu espírito *aberto e curioso*. Mas também sabe *dar-se como pessoa*, estar à disposição quando convém, onde convém, valorizar sua *presença* em relações pessoais, frente a frente: está sempre disponível, de humor estável, seguro de si sem arrogância, familiar sem excesso, solícito, tendo mais que oferecer do que esperar (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 146, grifos no original).

A cidade por projetos aponta um modelo de engajamento extremamente exigente, que aumenta a flexibilidade do trabalho, repassando para os trabalhadores os riscos que costumam ser dos capitalistas, isto é, o peso das incertezas do mercado. Aquele que não conseguir passar pela prova do mundo conexcionista, ou seja, que não conseguir renovar a sua carteira de projetos está sujeito à exclusão.

Para Boltanski e Chiapello (2009), as transformações do novo espírito do capitalismo são responsáveis pela *desconstrução do mundo do trabalho*. Os autores apontam o fortalecimento do poder das grandes empresas, com a tendência à formação de oligopólios nos diversos setores do mercado. Junto com a crescente participação dos pequenos negócios, criou-se um cenário favorável para o crescimento da terceirização e da subcontratação de mão de obra, assim como a disseminação das técnicas toyotistas no interior da empresa.

Se a flexibilidade é a palavra-chave do mundo conexcionista, ela se desdobra na maleabilidade do emprego, onde este é temporário e com vínculos trabalhistas precários, ou ainda na maleabilidade da jornada que pode se manifestar na jornada de tempo parcial ou na expansão da jornada de trabalho, isto de acordo com as necessidades da organização contratante. A lógica do mundo conexcionista contribui ainda para a fragmentação da classe trabalhadora pois permite a coexistência de um mosaico de estatutos de trabalho no mesmo local de produção, enfraquecendo o poder de organização de reivindicações, dificultando ainda mais a organização sindical. Esta diversidade de estatutos permite ainda dividir os trabalhadores em “precários” e “privilegiados” o que fomenta a concorrência e contribui ainda mais à desunião.

Essa dualização crescente, que contribui para dividir os assalariados – os que ocupam um posto estável, frequentemente apresentados aos “precários” como “privilegiados”, podem ver no trabalho precário uma espécie de concorrência desleal cujo

efeito se exerce sobre os salários e sobre as condições de trabalho --, é acompanhada, ademais, por um refluxo social e pela redução da proteção, que afetam o conjunto dos trabalhadores e atingem até os beneficiários de empregos considerados como protegidos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 269).

A precarização do trabalho, aliada ao forte crescimento do desemprego, possibilitaram aos capitalistas reduzir o pagamento apenas ao tempo efetivamente trabalhado, subtraindo do tempo pago os intervalos e folgas de descanso, assim como o tempo dedicado à formação. Esta operação permite a “obtenção de um ajuste quase em tempo real entre número de empregados e demanda, com um custo da hora extra não superior ao da hora normal” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 272).

Ao assimilar as críticas realizadas aos segundo espírito, o capitalismo se reorganizou, apresentando transformações profundas nas relações entre capital e trabalho. Estas obrigaram os críticos a mudar o seu foco, deixando a crítica desarmada. Como afirma Žižek (2011, p. 53),

Dessa maneira, o capitalismo foi transformado e legitimado como processo igualitário: ao acentuar a interação autopoietica e a auto-organização espontânea, acabou usurpando da extrema esquerda a retórica da autogestão dos trabalhadores, transformando o lema anticapitalista em capitalista.

Essa assimilação da crítica permitiu um fenômeno inesperado. Se no segundo espírito do capitalismo a autonomia no trabalho era uma bandeira a ser conquistada, no novo espírito a autonomia passa a ser uma exigência. O aumento da autonomia e da responsabilidade ocorreu à custa da diminuição das proteções que os assalariados detinham. Agora transformados em empreendedores, continuam a depender do empregador e a subordinação é apenas dissimulada pela passagem do direito do trabalho para o direito comercial.

## **2.3 A precarização do trabalho**

### **2.3.1 A precarização do trabalho na acumulação flexível**

De acordo com Alves (2007), o processo de precarização do trabalho é a redução ou mesmo a retirada dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital nos séculos XIX e XX. Que obstáculos são esses? De forma genérica, são as condições necessárias para que o conjunto dos trabalhadores não percam a sua humanidade, ou seja, não se encontrem em condições degradantes. São garantias como a diminuição da jornada de trabalho, o reajuste dos salários de acordo com a inflação para que estes não percam a capacidade de

compra, o vínculo de emprego estável, o acesso ao seguro-desemprego em caso de demissão, o direito à organização sindical, etc.

Ao explicitar a precariedade, ou seja, a condição ontológica da força de trabalho como mercadoria, a precarização do trabalho é sentida pelos trabalhadores como perda de direitos acumulados no decorrer do século passado pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização se manifesta no aumento da insegurança no mundo do trabalho em todas as suas dimensões: a insegurança de emprego, de seguridade e previdência social e de representação política e sindical (ALVES, 2007).

De acordo com Druck (2011), a precarização social do trabalho é um processo de ordem política econômica e social que gera uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil. Esta reconfiguração é justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais.

Para a autora, a mudança de padrão de acumulação do fordismo para a acumulação flexível “geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho” (DRUCK, 2011, p. 42). Esse novo modo é uma exigência do processo de financeirização da economia, que começou a operar com grande protagonismo, subordinando a esfera da produção assim como as formas de organização do trabalho. Estas transformações se apoiam numa nova configuração do Estado que agora atua na defesa da desregulamentação dos mercados, principalmente o mercado financeiro e o mercado de trabalho.

(...) essa hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um *novo* modo de trabalho e de vida. Trata-se de uma rapidez inédita do *tempo social*, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo – como elemento central dos investimentos financeiros – impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças (DRUCK, 2011, p. 42 - grifos no original).

A autora entende que no caso brasileiro a financeirização da produção, e por consequência, do trabalho é assimilada em conjunto com formas precárias de trabalho já existentes. Estas velhas e novas formas “coexistem, são combinadas e, ao mesmo tempo, se redefinem, indicando um típico movimento de metamorfose”. Essa combinação permite que o Brasil tenha ao mesmo tempo trabalho precário dirigido a partir de plataformas web e trabalho análogo à escravidão<sup>23</sup>. Mesmo nos países centrais, onde se consolidou um Estado Bem Estar, os

23 Sobre o trabalho análogo à escravidão ver Figueira, Prado e Galvão (2016).

empregos precários eram destinados às mulheres, aos negros (ou não-brancos) e aos imigrantes (STANDING, 2014).

Ao afirmar que a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível, a autora entende que é uma estratégia de dominação. Ela explica que o capital precisa de força e consentimento para viabilizar um grau de acumulação que não tem limites materiais e morais. A imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente a ameaça do desemprego estrutural é uma das formas de materialização desta força. A produção do consenso se dá quando os próprios trabalhadores passam a acreditar que as transformações no mundo do trabalho são inevitáveis, passando a ser justificadas como resultados de uma nova época.

Em seu trabalho, Druck (2011) aponta seis tipos de precarização do trabalho: a) a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; b) a intensificação do trabalho e terceirização; c) a insegurança e saúde no trabalho; d) a perda das identidades individual e coletiva; e) a fragilização da organização dos trabalhadores e, f) a condenação do Direito do Trabalho.

O primeiro tipo diz respeito à condição de vulnerabilidade do trabalhador e sua inserção no mercado de trabalho. As diferentes formas de mercantilização da força de trabalho produziram relações marcadas pela fragilidade e instabilidade, com contratação desprovida de proteção social. O segundo tipo está relacionado aos novos padrões de gestão e organização do trabalho que tem levado à intensificação das tarefas com a imposição de metas inalcançáveis, a extensão da jornada de trabalho, a polivalência, etc. A autora afirma que esta estratégia é sustentada “na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica, e nas formas de abuso de poder através do assédio moral” (DRUCK, 2011, p. 48). O terceiro tipo está relacionado à insegurança e às condições precárias de saúde no trabalho. Druck (2011) ressalta o desrespeito às normas de segurança e de prevenção de riscos que são negligenciadas na busca por maior lucratividade a qualquer custo. Ainda trata da saúde mental e de como o trabalho gera sofrimento psíquico ou nas palavras da autora, uma *psicopatologia da precarização*. A perda das identidades individual e coletiva é causada pela ameaça permanente da perda do emprego, mecanismo que tem se consolidado como eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de vínculos desgastam a ideia de uma identidade coletiva afetando a solidariedade de classe e colocando em seu lugar a concorrência entre os próprios trabalhadores. O quinto tipo está relacionado com o anterior, a fragilização da identidade coletiva também fragiliza a capacidade de organização dos trabalhadores. Por último, a autora aponta que a fetichização do mercado tem le-  
va-

do a um questionamento da necessidade de um conjunto normativo para a proteção dos trabalhadores. Nesse tipo de precarização encontram-se os esforços para retirar direitos sociais dos trabalhadores.

A nova onda de precarização do trabalho apresenta, no mínimo, duas novidades: a universalização da precarização, atingindo inclusive os trabalhadores mais qualificados e a sua mundialização, atingindo trabalhadores dos países centrais e dos países periféricos. As chamadas *novas formas de trabalho* se espalham pelo mundo levando precarização e instabilidade para os trabalhadores, inclusive nos países do capitalismo central como os Estados Unidos e os países europeus.

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora]<sup>24</sup>, o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: *o escravo digital*. Tudo isso para disfarçar o assalariamento (ANTUNES, 2018, p. 23 - grifos no original).

Na citação acima, é possível observar o novo léxico do trabalho no século XXI. A *uberização* é uma relação de trabalho intermediado por uma plataforma web que determina o preço do serviço prestado e como será a sua realização, além de cobrar pela intermediação entre cliente e fornecedor de dito serviço. Cabe ao trabalhador arcar com os custos das suas ferramentas de trabalho – no caso do Uber é o carro e a sua manutenção – assim como correr os riscos inerentes às variações do mercado (aumento de preços dos insumos, períodos de baixo consumo dos serviços prestados, etc). Nesta modalidade de trabalho, o discurso de autonomia e flexibilidade é vendido pelas empresas como um ponto positivo (ANDRÉ; DA SILVA; NASCIMENTO, 2019).

*Pejotização* é um termo que faz referência à pessoa jurídica (PJ), que é falsamente apresentada como trabalho autônomo, visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes com o objetivo de burlar direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018). Assim, uma relação entre patrões e empregados passa a ser apresentada como uma relação comercial entre empresas, onde não há a necessidade de regular direitos trabalhistas, como por exemplo, a duração da jornada de trabalho.

---

24 Analisando a contrarreforma trabalhista de Michel Temer, Krein (2018, p. 88) afirma que “a introdução do contrato intermitente, que proporciona liberdade para a empresa contratar somente pela jornada que o trabalhador efetivamente trabalhar, podendo apresentar grande descontinuidade, o que deixa o trabalhador em situação vulnerável, como se observa com o chamado contrato “zero hora” inglês”.

Estas formas jurídicas utilizadas para velar relações precárias de trabalho tendem a romper com o paradigma fordista de construir uma carreira em uma empresa para passar à lógica de projetos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Em seu trabalho, Castro (2013, p. 40) comenta como esta relação se dá no setor de Tecnologia da Informação.

No setor de TI, como veremos, a jornada é regulada por meio de um regime de organização do trabalho baseado em projetos. O desenvolvimento de um serviço contratado por um cliente é assim denominado por ter um objetivo e ciclo de vida definidos previamente. A duração de um projeto depende da complexidade do trabalho que ele demanda e do tamanho da equipe nele empenhada, podendo durar de 3 meses a 2 anos ou mais. Como a competição entre as empresas do setor para ganhar a concorrência de um projeto é alta, destaca-se quem oferecer o menor preço e o menor prazo. Claro que os critérios de qualidade e referências de trabalhos anteriores são levadas em conta pelo contratante. No entanto, a prática usual, como foi possível apurar pelas entrevistas, é a de vencer a concorrência pela promessa de custos e prazos reduzidos.

Esse regime de organização do trabalho descrito pela autora é semelhante ao que encontramos nos projetos sociais, como descreverei adiante.

A revisão teórica realizada permite entender a precarização do trabalho como um fenômeno social de alcance mundial, alicerçado em formas arcaicas de trabalho que ao interagir com o padrão de acumulação flexível, com a financeirização do capital e com o desemprego estrutural, criam mecanismos que diminuem os custos do capital com a reprodução da força de trabalho e aumentam a produtividade. Esses mecanismos levam à insegurança em diversos âmbitos da vida do trabalhador.

### 2.3.2 Precarização e intensificação do trabalho

A intensidade do trabalho diz respeito ao grau de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores em uma atividade concreta. A realização de uma atividade concreta – o ato de trabalhar – exige a participação, em maior ou menor grau, de todas as capacidades dos trabalhadores: o esforço físico, o esforço cognitivo e a capacidade emocional. “A intensidade é, portanto, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as de seu corpo, a acuidade da sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização” (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

Intensidade são aquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais.(...) Chamamos de intensificação os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho.

Para o autor é importante compreender a diferença entre a intensidade e a produtividade do trabalho. Como a produtividade é um conceito econômico, o grau de intensidade do trabalho fica subsumido como parte da produtividade, sem analisar a especificidade do trabalho realizado. O aumento da produtividade, ou seja, produzir mais mercadorias ou serviços no mesmo tempo analisado, pode ser resultado da intensificação do trabalho, mas também pode ser resultado de outros elementos como o uso de novas tecnologias ou o acréscimo de mão de obra. “Operamos com a hipótese de que intensidade do trabalho é uma condição distinta de produtividade por envolver elementos e mecanismos diferentes e podendo, portanto, ser construída com estatuto e com forma de mensuração própria”(DAL ROSSO, 2008, p. 25).

Outro argumento apresentado no trabalho de Dal Rosso (2008), refere-se à intensificação do trabalho fora da indústria. Para o autor é um equívoco recorrente acreditar que a intensificação do trabalho ocorre apenas em atividades industriais.

Muito ao contrário. Em todas as atividades que concentram grandes volumes de capital e que desenvolvem uma competição sem limites e fronteiras, tais como nas atividades financeiras e bancárias, telecomunicações, grandes cadeias de abastecimento urbano, nos sistemas de transportes, nos ramos de saúde, educação, cultura, esporte e lazer e em outros serviços imateriais<sup>25</sup>, o trabalho é cada vez mais cobrado por resultados e por maior envolvimento do trabalhador. Tais atividades não-materiais estão em estado avançadíssimo de reestruturação econômica e nelas o emprego de trabalho intensificado é prática corriqueira (DAL ROSSO, 2008, p. 31).

Assim, o autor defende que a intensidade do trabalho não pode ser entendida apenas como o aumento da aplicação do esforço físico. É importante reconhecer o esforço intelectual e afetivo que também são intensificados naqueles trabalhos em que a mercadoria é a prestação de um serviço como na área da saúde ou da assistência social. Avaliar a intensidade do trabalho apenas pelo desgaste físico não permite compreender todas as dimensões da intensificação.

Esse envolvimento superior dos trabalhadores seja física, seja mental, seja emocionalmente é resumido pelo autor na expressão “mais trabalho”. Se intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo, a intensificação leva ao aumento da exploração do trabalho.

Apoiando-se nos estudos de Marx, o autor comenta que todo trabalho é desenvolvido em certo ritmo e também apresenta porosidades, ou seja, momentos em que é interrompido – troca de tarefa, mudança de ferramentas ou de máquinas, intervalo entre atendimentos de clientes ou mesmo pausas para descanso. A intensificação consiste na diminuição da porosidade e na aceleração do ritmo. Assim, o grau de intensidade pode ser aumentado basicamente de duas maneiras: quando a aplicação de novas tecnologias levam ao acréscimo da carga de tra-

25 Para Dal Rosso (2008), o trabalho imaterial é o que produz mercadorias intangíveis.

balho; ou ainda, quando a reorganização do trabalho eleva a carga, na presença ou não de mudança técnica (DAL ROSSO, 2008).

Ainda segundo Dal Rosso (2008), a crescente flexibilização do trabalho está intimamente relacionada com as formas de aumentar a intensificação do trabalho.

Os trabalhadores flexíveis criaram condições não apenas para que os horários de trabalho real se aproximem de suas margens formais, descartando assim os tempos mortos durante as jornadas, como ainda permitem a intrusão dos negócios nos momentos de vida pessoal do trabalhador, nos tempos de não-trabalho. Considerado sob a óptica da jornada, o trabalho flexível, seja em função da intensidade, seja em função dos horários, cria sérios problemas para as pessoas encarregadas de tarefas familiares, do cuidado do domicílio, do cuidado com as crianças e pessoas idosas (DAL ROSSO, 2008, p. 40–41).

Para Dal Rosso (2008, p. 101), a análise empírica da intensificação do trabalho possibilita, entre outras coisas, “julgar o grau de transformação do trabalho por meio da incorporação de mais encargos e mais atividades às rotinas diárias dos empregados, reduzindo os momentos de não-trabalho durante a jornada”. O estudo realizado pelo autor contou com a participação de 825 trabalhadores de diferentes profissões e setores da economia da cidade de Brasília.

O diálogo direto com os trabalhadores é a forma mais adequada de avaliar a presença ou não de um processo de intensificação, dado que eles vivem o impacto das alterações das condições de trabalho. Nesse sentido, constituem sujeitos preferenciais de pesquisa mais do que os gestores, dado que, se os administradores têm a consciência reflexa das atribuições das cargas de trabalho, não detêm controle nenhum sobre regras e normas informais pelas quais acontece boa parte da resistência dos trabalhadores ao processo de intensificação (DAL ROSSO, 2008, p. 101–102)

As entrevistas realizadas demonstram que 43,2% dos trabalhadores percebem o seu trabalho mais intenso e que 42,5% não perceberam diferença na intensidade do trabalho. Apenas 14,3% dos entrevistados consideram o trabalho menos intenso em comparação há anos anteriores. Dos vinte ramos considerados no levantamento, oito obtiveram respostas de maior intensificação igual ou superior a 50%: atividade bancária e financeira (72,5%), telefonia e comunicação (67,3%), indústria gráfica (66,7%), educação privada (60%), saúde privada (57,1%), transporte rodoviário (50%) e serviço público federal (50%).

Em suma, os dados de pesquisa respaldam a conclusão de que um processo de intensificação das condições de trabalho está em andamento, é diferenciado e tem modalidades próprias de difusão. Esse processo é geral, se assemelha a processos que tomam lugar em outros países do mundo, particularmente aqueles mais ricos, e pode ter com eles uma vinculação além de circunstancial (DAL ROSSO, 2008, p. 104).

Ao analisar a intensificação do trabalho por setores e ramos da economia percebe-se que este processo não é homogêneo, mas apresenta diferenciação no seu processo de implantação. São os setores capitalistas privados mais modernos (bancos, telefonia, comunicação,

transportes, serviços privados de saúde, ensino, serviços especializados e indústrias) os primeiros a perceber a intensificação. Em segundo lugar encontram-se as atividades do Estado. As categorias capitalistas mais tradicionais (serviços de restauração, serviços pessoais, emprego doméstico, serviços de reparação, construção civil e comércio) sentem os processos de intensificação de forma mais lenta.

Tais informações conduzem a uma teoria sobre o processo de intensificação. São as grandes empresas capitalizadas, os negócios que conseguem introduzir processos de intensificação e distanciam-se das demais atividades. Tais companhias compram a peso de ouro, dentro do país ou no exterior, tecnologias de gestão do trabalho que produzem mais resultados por exigir mais do trabalhador. Intensificando o trabalho, esse grupo de empresas obtêm ganhos de produtividade e supera a concorrência. A diversidade de intensidade aparece como diversidade entre distintos ramos de atividade, por tais setores reunirem empresas com maior densidade de capital. Com o passar do tempo, outras empresas também se apropriam das técnicas dos processos organizativos e introduzem formas de trabalho mais intenso em seus negócios (DAL ROSSO, 2008, p. 107).

Entre os mecanismos ou formas pelas quais o trabalho é tornado mais intenso, o autor destaca: alongamento de jornadas, acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade; ritmo e velocidade, e finalmente, gestão por resultados. A seguir, apresentarei cada mecanismo a partir dos resultados encontrados pelo autor.

O alongamento da jornada de trabalho, além de ser avanço do tempo de trabalho sobre o tempo livre do trabalhador, também é um mecanismo de intensificação. “Quando os trabalhadores são conduzidos a trabalhar por mais tempo, acumulam-se tarefas sobre os seus ombros, exigindo mais esforço. Acúmulo de tarefas e outros mecanismos, tais como o domínio de tecnologias recentes que aumentam os ritmos ou exigem atividades suplementares, implicam em intensificação do trabalho”(DAL ROSSO, 2008, p. 109). Na pesquisa do autor, 32,6% dos entrevistados declararam trabalhar mais horas atualmente, se comparado com o início da sua vida profissional. Dal Rosso comenta que nos últimos anos, não houve no Brasil mudança de legislação que dê cobertura à vigência de jornadas mais longas<sup>26</sup>.

Não tomando lugar por alteração legal, o alongamento a que se referem os trabalhadores só pode ter acontecido pela via das horas extras pagas, mecanismo que a lei prevê com imensa generosidade, pois possibilita duas horas diárias além da jornada normal, ou pela via do mecanismo das horas extras não-pagas, prática frequentemente encontrada no mundo do trabalho e que repousa sobre bases nitidamente coercitivas.

No trabalho com projetos sociais, este subterfúgio se dá através da adoção do banco de horas, como apresentarei no capítulo quatro.

---

26 A contrarreforma trabalhista de 2017 alterou a legislação permitindo jornadas mais longas (KREIN, 2018). Isto não invalida o raciocínio apresentado por Dal Rosso (2008).

A intensificação através das técnicas de tempo e movimento, onde se incluem as características de ritmo e velocidade, tem uma longa tradição onde se destaca o taylorismo. Quando os entrevistados foram questionados se o ritmo e a velocidade do trabalho atual são maiores que anteriormente, as respostas foram positivas em 57,2% dos casos contra 38,3% de respostas negativas. Dal Rosso (2008), esclarece que as respostas negativas não podem ser interpretadas como uma diminuição do ritmo ou velocidade, mas também a possibilidade de que o ritmo permanece constante ou que as suas mudanças são pouco perceptíveis. Assim, o autor conclui que as exigências de velocidade e ritmo estão generalizadas pelo mundo do trabalho, dado os esforços de administradores e pesquisadores das ciências de administração de introduzi-los como parte inseparável do trabalho cotidiano.

Outro indicador empregado para levantar o processo de intensificação do trabalho é representado pelo acúmulo em uma mesma pessoa de atividades que antes eram exercidas por mais pessoas. Para Dal Rosso (2008, p. 119), o “processo interno de redistribuição de tarefas e cargas de trabalho realizados anteriormente por mais pessoas recaindo sobre os ombros de uma mesma pessoa é um indicador inequívoco de intensificação das condições de serviço”. Dessa forma se exige que o trabalhador desempenhe mais tarefas nos mesmos horários de trabalho. De acordo com o autor, tal mecanismo pode ser implementado em diversas circunstâncias, seja quando o montante global das tarefas aumenta sem o aumento do número de empregados, seja quando o número de empregados foi reduzido por políticas de contenção de gastos. O acúmulo de atividades também se dá quando ocorre a saída de pessoal da organização em questão, por morte ou por aposentadoria, e não ocorre a sua reposição.

A polivalência, versatilidade e flexibilidade dizem respeito à execução pelo mesmo trabalhador de diversos trabalhos de qualidades diferentes numa mesma jornada de trabalho. Sobre isso o autor comenta:

Em franca oposição ao taylorismo e ao fordismo, que se firmavam sobre a marca da rigidez da especialização no sentido de elevar ao limite máximo a capacidade humana de executar um tipo de atividade apenas, o que podemos chamar de monoatividade, a gestão do trabalho representada pelo toyotismo introduziu a prática da polivalência na fábrica, onde ela enraizou e donde se espalhou por todos os ramos da atividade econômica. Na concepção original fabril, a polivalência significa que um operário toma conta de diversas máquinas. Mais tarde, o trabalhador passa a cuidar de várias máquinas cada uma das quais executando distintas operações. O envolvimento do operário com o trabalho passa a ser polivalente no sentido de atuar em diversas frentes ao mesmo tempo. Em segundo lugar, há uma ocupação superior da jornada, já que o trabalhador é levado a operar em diversas frentes ao mesmo tempo, o que conduz a uma certeza de plena ocupação em trabalho produtivo. Polivalência, portanto, não significa apenas aquilo que na aparência insinua como capacidade de realizar diversos trabalhos. Acima disso, a polivalência é a capacidade de realizar diversos serviços ao mesmo tempo, o que significa essencialmente realizar mais trabalho dentro da mesma duração da jornada (DAL ROSSO, 2008, p. 122–123).

Na pesquisa de campo do autor, de cada dois trabalhadores entrevistados, um respondeu que as empresas ou os dirigentes do Estado exigiam deles polivalência, versatilidade e flexibilidade de forma sistemática. Outros 18,8% dos entrevistados disseram sofrer esta exigência esporadicamente, atingindo assim 69,3% de respostas positivas.

Em relação à gestão por resultados, o autor entende que esta denominação se adequa melhor ao trabalho imaterial, onde o resultado não se traduz em produtos. O controle exercido através da cobrança de resultados pode ser entendido como forma de intensificação num sentido mais subjetivo. Ao cobrar resultados, a organização impõe uma pressão maior sobre o trabalhador. Assim, esse tipo de cobrança aparece como um meio de intensificação e não apenas como fim ou objetivo almejado. Em outras palavras, mais importante que atingir os resultados exigidos é manter os trabalhadores focados em perseguir as metas impostas. Na pesquisa realizada, 56,8% dos entrevistados afirmaram sofrer cobranças de resultados.

Outro ponto em que o autor é enfático é nos impactos que a intensificação do trabalho acarreta para a saúde dos trabalhadores.

A elevação da carga de trabalho que é observada nos dias de hoje e que se expande como uma onda com características diferenciadas por ramos de atividade produz efeitos sobre os corpos dos trabalhadores. Seja por meio da explosão tecnológica da informática, seja por meio da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado. Das especificidades próprias do trabalho contemporâneo parece resultar um conjunto de problemas de saúde de natureza diversa. Em decorrência das crescentes exigências emocionais e mentais do trabalho supomos que seria possível encontrar sinais de um volume maior de problemas dessa ordem sobre a saúde dos empregados, a despeito do fato de o trabalho material continuar produzindo seus efeitos sobre os corpos em termos de acidentes, lesões físicas e doenças permanentes, pois a sociedade industrial não está abolida em hipótese alguma. Supõe-se que, lado a lado ao perfil de problemas típicos da sociedade industrial, esteja se conformando um outro padrão de problemas saúde-trabalho (DAL ROSSO, 2008, p. 136–137).

Mais de um quarto dos trabalhadores pesquisados (26,4%) declarou ter sofrido algum tipo de problema de saúde em decorrência do trabalho. O autor aponta ainda que 18,9% dos entrevistados já tiveram que tirar atestados médicos devido à sobrecarga de trabalho.

Ao analisar as respostas recebidas em relação à saúde dos diferentes grupos de trabalhadores, Dal Rosso (2008) verifica a formação de dois padrões diferentes de relação trabalho-doença:

– *o padrão da relação trabalho-saúde no mundo industrial*. Na construção civil, os trabalhadores apontaram os seguintes problemas de saúde: quedas, lesões nos pés, nas pernas, nos joelhos, nos dedos, nas mãos, nos braços, nos dentes e na cabeça. É um quadro indicativo da preponderância do trabalho manual, em que o trabalhador está continuamente exposto ao perigo de acidentes de trabalho e outras lesões com características físicas, corporais;

– o padrão da relação trabalho-saúde em atividades imateriais. Na telefonia e comunicação, esse padrão inclui os seguintes problemas apontados pelos trabalhadores do ramo: lesões por esforços repetitivos (LER), estresse, depressão, hipertensão e gastrite. As indicações dos problemas de saúde são de outra ordem. Referem-se especialmente à saúde psíquica e a problemas decorrentes de um tipo de trabalho que é eminentemente intelectual e relacional.

De alguma maneira, esse conjunto de condições negativas de saúde do trabalhador decorre de qualidades próprias do trabalho imaterial denso: tarefas que se repetem ininterruptamente por períodos prolongados, pressão sobre os trabalhadores sob a forma de cobranças de resultados por chefes e administradores, pressão através das formas de controle sobre a quantidade e qualidade do trabalho realizado, pressão por parte das exigências da clientela que impõe um esforço mental e um controle emocional sobre-humanos e efeitos sobre o lado psíquico e relacional do trabalhador, que deixam marcas sobre o corpo nas formas de tendinites, gastrites, hipertensões e que extrapolam o ambiente de trabalho com reflexo sobre a vida familiar e societária dos indivíduos (DAL ROSSO, 2008, p. 145).

A partir do exposto, percebemos que a intensificação do trabalho está fortemente relacionada com a precarização do trabalho. Ao implantar uma situação generalizada de insegurança e de fragmentação da organização dos trabalhadores, diminuindo os direitos sociais e trabalhistas para que estes não consigam exercer qualquer controle sobre a organização do trabalho, a precarização do trabalho se torna uma condição necessária para o aumento da intensificação. Ao mesmo tempo, a intensificação do trabalho também permite que a precarização tome conta da vida do trabalhador, invadindo o seu tempo de ócio, desgastando a sua saúde, transformando o trabalho como a única razão da sua existência.

### 2.3.3 A precarização da vida: o precariado

Quando estudamos o fenômeno da precarização, não estamos falando de um processo marginal, paralelo ao emprego formal. O aprofundamento do processo de precarização do trabalho leva a formação de uma camada de trabalhadores para os quais as relações precárias de trabalho se estendem para diferentes aspectos da vida. Este conjunto de trabalhadores passou a ser denominado *precariado*. Este conceito é derivado de um neologismo que combina o adjetivo “precário” com o substantivo proletariado. Descreverei as características deste grupo social a partir da leitura de três autores: Guy Standing (2014), Ruy Braga (2012) e Giovanni Alves (2000, 2013, 2016).

O sociólogo britânico Guy Standing (2014), entende o precariado como um fenômeno próprio da globalização. O autor afirma que a partir da década de 1970 diversos economistas de “inspiração ideológica” convenceram os políticos de que o crescimento dependia da com-

petitividade de mercado. Assim, os princípios da lógica mercantil deveriam permear todos os aspectos da vida. Isso significava flexibilizar o mercado de trabalho, transferindo riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias. Para o autor, o precariado formaria um grupo social que se diferenciaria da classe trabalhadora assalariada.

Milhões de pessoas, em economias de mercado abastadas ou emergentes, passaram a fazer parte do precariado, um novo fenômeno, ainda que tivesse nuances do passado. O precariado não fazia parte da “classe trabalhadora” ou do “proletariado”. Estes termos sugerem um a sociedade composta, em sua maioria, de trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis de horas fixas, com rotas de promoção estabelecidas, sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos, com cargos que seus pais e mães teriam entendido, defrontando-se com empregadores locais com cujos nomes e características eles estavam familiarizados (STANDING, 2014, p. 22–23).

Braga (2012) aponta o precariado como um fenômeno histórico, relacionado à mercantilização do trabalho. Assim, a precariedade seria constitutiva da relação salarial e não um fenômeno externo a esta. Para ele, o precariado, ou seja, o proletariado precarizado, é formado pelo que Marx chamou de superpopulação relativa. O precariado seria então, formado por trabalhadores desempregados ou subempregados que são obrigados a aceitar empregos ruins e mal remunerados.

Apesar de concordar na crítica a Standing (2014) sobre sua concepção do precariado como classe social, Alves (2013) apresenta divergências importantes com Braga (2012). Ele critica a identificação do precariado como proletariado precarizado. Para Alves, esta visão perde a particularidade heurística do conceito pois não dá visibilidade categorial às novas contradições do capitalismo global. Assim, “o conceito de precariado se dissolveria no impressionismo sociológico crítico das relações salariais no Brasil” (ALVES, 2013).

Entre as principais características do precariado, Standing (2014) aponta a flexibilidade numérica, a flexibilidade funcional e a flexibilidade salarial.

A *flexibilidade numérica* diz respeito à redução da composição de trabalhadores formais no conjunto do quadro de determinada empresa. Os trabalhadores flexíveis são preferidos porque podem ser pressionados a trabalhar mais e o seu custo de substituição é menor. Além disso, pressionam os trabalhadores assalariados a aceitar ritmos de trabalho mais rígidos e remunerações inferiores devido ao medo de poder ser substituídos por trabalhadores temporários.

A *flexibilidade funcional* possibilita que as empresas mudem a divisão do trabalho rapidamente, sem custo, e troquem trabalhadores entre tarefas, posições e locais de trabalho. Os trabalhadores carecem de qualquer controle de construção de carreira tornando-se polivalentes.

A *flexibilidade salarial* refere-se à diminuição do nível de renda recebida pelos trabalhadores e à insegurança de renda. O precariado não possui benefícios estatais ou empresariais e, quando possui, são inferiores aos trabalhadores de tempo integral. Isso faz com que os membros do precariado dependam mais dos seus salários nominais.

Esta tríade da flexibilidade pode aparecer de forma isolada ou combinada. A terceirização, por exemplo, sintetiza uma combinação de formas de flexibilidade, em que as divisões do trabalho são fluidas, os locais de trabalho se misturam entre casa e espaços públicos, as horas de trabalho são flutuantes e as pessoas podem combinar várias condições de trabalho e ter vários contratos simultaneamente. Ela está profetizando um novo sistema de controle, concentrando-se no uso que as pessoas fazem do tempo.

Além do trabalho terceirizado, o precariado pode ser encontrado em diversas formas de contratação: empregos temporários, empregos de meio período – que em muitos casos são subempregos que permitem enganar as estatísticas de emprego e também aumentar a precarização dos trabalhadores – empreiteiros independentes – que na verdade são empregados ocultos, etc. O autor menciona ainda o caso dos estagiários: “Os estágios são potencialmente um veículo para canalizar os jovens rumo ao precariado. Alguns governos ainda têm lançado programas de estágio como uma forma de política ‘ativa’ do mercado de trabalho, projetada para esconder o desemprego” (STANDING, 2014, p. 36). Assim, o precariado é composto por pessoas que se sentem obrigadas a realizar formas inseguras de trabalho e que, provavelmente, não as ajudarão a construir uma identidade desejável ou uma carreira cobiçada.

O fato de viver em constante insegurança ocasiona um comportamento pautado pelo que o autor chama de 4 As<sup>27</sup>: raiva, anomia, ansiedade e alienação. A *raiva* se origina da frustração com o futuro e a carreira assim como da constante privação num mundo onde a ideologia aponta para o mérito dos vencedores. O autor parte de Durkheim (1984), para entender a *anomia* como um sentimento de passividade nascido do desespero. Esta surge de uma situação de derrota constante aliada com a pregação de uma culpa individualizada desta mesma derrota. A *alienação* decorre da percepção de que aquilo que fazemos não é para o nosso propósito ou para o que poderíamos respeitar ou apreciar; é simplesmente algo feito para outros, à ordem deles. Por último, a *ansiedade* se manifesta na constante incerteza do que pode vir a ser o futuro.

O precariado vive com ansiedade - insegurança crônica associada não só à oscilação à beira do limite, sabendo que um erro ou um episódio de má sorte poderia pender a balança entre a dignidade modesta e ser um sem-teto, mas também com um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais. As pessoas têm a mente insegura e são estressadas, e ao mesmo tempo “subempregadas” e “sobrepregadas”. São alienadas de seu emprego e de seu trabalho, e seu comporta-

27 Angry, anomie, anxiety, alienation.

mento é anômico, incerto e desesperado. As pessoas que temem perder o que têm estão constantemente frustradas. Ficarão com raiva, mas em geral, de forma passiva. A mente precarizada é alimentada pelo medo e é motivada pelo medo (STANDING, 2014, p. 42).

De acordo com Braga (2012), a necessidade de definir os limites gerais do precariado nos obriga também a diferenciá-lo dos setores profissionais, ou seja, aqueles grupos mais qualificados, mais bem remunerados e, por isso mesmo, tendencialmente mais estáveis, da classe trabalhadora. Em suma, o autor identifica o precariado com a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas.

Diferente da Europa, onde o precariado é apontado como um fenômeno recente, originado pela crise do modelo fordista e da globalização, na periferia do sistema sempre foi uma regra. Isto levou a uma agenda na sociologia brasileira que tinha por tema a relação entre a insegurança social e as relações de produção no país.

O autor cita o caso dos operadores de telemarketing que são trabalhadores jovens, sem qualificação ou semiquilificados, precarizados, sub-remunerados e inseridos em relações trabalhistas que bloqueiam sua organização coletiva.

Diferente de Braga (2012), onde o precariado pode ser entendido como o proletariado precarizado, para Alves (2016), o precariado tem demarcações categoriais bastante precisas no plano sociológico. É a camada média do proletariado urbano precarizado, constituída por jovens, em idade adulta, altamente escolarizados, com inserção precária nas relações de trabalho e vida social.

Para Alves, esta delimitação permite explorar outras características como a frustração destes jovens em suas expectativas de ascender socialmente apesar de possuir um bom nível de educação formal. Segundo o autor este fenômeno é relevante porque nos últimos anos, as camadas mais escolarizadas da classe trabalhadora brasileira viram a sua concorrência aumentar. Na última década, houve uma expansão das vagas nas universidades públicas e privadas, o que aumentou significativamente o número de trabalhadores com graduação concluída ou em processo de conclusão. Muitos destes jovens podem ter ingressado no nível mais alto de escolaridade, porém, com o mesmo salário, o que reduziu a média de ganho da categoria. “Deste modo, a camada social do precariado possui, em si e para si, um misto de frustração de expectativas e insatisfação social e, por outro lado, carecimentos radicais que o torna susceptível de atitudes de rebeldia” (ALVES, 2013).

(...) a juventude proletária escolarizada torna-se vulnerável ao desalento e angústia intrínsecos ao prosaísmo da vida burguesa e a incapacidade da sociedade das mercadorias na etapa de capitalismo manipulatório em permitir uma vida plena de sentido. Enfim, o precariado representa, em si e para si, *a carência de futuridade intrínseca à ordem do capital*. É por expressarem as contradições radicais da ordem burguesa hi-

pertardia que a camada social do precariado é suscetível a absorver em suas atitudes sociais, formas de irracionalidade que caracterizam a ordem decadente do capital (ALVES, 2013, grifo meu).

Se a onda de desemprego estrutural aliado à precarização do trabalho continuar crescendo – e o cenário aponta que assim será – teremos evidências suficientes para acreditar que o precariado pode se tornar uma nova fase da história da classe trabalhadora.

#### 2.3.4 Antecedentes da precarização do trabalho nas políticas sociais

Diversos trabalhos acadêmicos discutem a precarização do trabalho sofrida pelos profissionais responsáveis pela implementação das políticas sociais. São estudos focados em algumas categorias como os assistentes sociais e os terapeutas ocupacionais que atuam, principalmente em organizações do chamado Terceiro Setor.

Para Cavalcante e Prêdes (2010), embora o assistente social tenha a sua profissão regulamentada, permitindo a sua atuação sem a necessidade de vínculo empregatício, o que prevalece é o exercício da profissão de forma assalariada. Esta condição coloca o assistente social sujeito a vivenciar os mesmos dilemas e desafios posto aos demais trabalhadores, entre eles a precarização do trabalho. As autoras entendem que a política econômica, a política social e o mercado de trabalho mantêm uma relação constante de trocas entre si. Assim, elas concluem que é a precarização das políticas sociais que leva à precarização das relações de trabalho dos trabalhadores que as efetivam.

Argumento semelhante é apresentado por Guerra (2005). Segundo a autora a aplicação de políticas neoliberais levaram a uma “refilantropização” das políticas sociais, aumentando a participação de instituições públicas não-estatais na execução das políticas sociais. Este fenômeno acaba reordenando o mercado de trabalho dos assistentes sociais, que também é o foco do seu trabalho, através da ampliação de vínculos de trabalho não estáveis.

Com a institucionalização das organizações sociais como responsáveis pela execução das políticas sociais estabelece-se uma multiplicidade de vínculos de trabalho, flexibilizando os contratos, introduzindo os contratos por tempo parcial e contratação através de terceiros, reduzindo carga horária. As consequências: maior rotatividade dos profissionais, instabilidade, precarização das condições de trabalho, redução de salários. Tudo isso porta a tendência à desqualificação do profissional e maior fragmentação da categoria (GUERRA, 2005, p. 16–17).

Um exemplo prático da realidade descrita por Guerra (2005) é descrito no trabalho de Bezerra e Tavares (2009). A partir de um estudo realizado na cidade de Maceió com 14 terapeutas ocupacionais (63% do total) que atuam em organizações do terceiro setor, Bezerra e Tavares (2009) encontraram diversas características de precarização do trabalho. A predomi-

nância do vínculo empregatício (72%) era de “serviço prestado”, 7% de contrato temporário e apenas 21% era celetista. Em relação à carga horária, 79% dos profissionais cumpre entre 10 ou 20 horas semanais e 21% realizam 30 horas de trabalho semanal. No que diz respeito à remuneração, 71% recebem entre 1 e 2 salários mínimos e 29% apenas um salário mínimo. As autoras apontam ainda que 29% dos profissionais entrevistados recebem uma remuneração variável de acordo com a produtividade.

Para as autoras, os dados acima indicam um alto nível de precarização das relações de trabalho. O vínculo por serviços prestados não garante o acesso aos direitos trabalhistas assegurados pelas leis vigentes. Além disso, a contratação em tempo parcial e a remuneração por produtividade são “uma estratégia da instituição para explorar ainda mais o trabalhador, na medida em que passa a ser do interesse do empregado trabalhar o mais intensamente possível para aumentar o seu salário” (BEZERRA; TAVARES, 2009, p. 30). As autoras apontam ainda uma queda na qualidade dos serviços prestados por esses profissionais, que se sentem obrigados a priorizar a quantidade em detrimento da qualidade, um acirramento na competição entre os membros da categoria e um maior desgaste físico.

Conforme aponta Zape (2007), as dificuldades de sustentabilidade financeira levam as organizações do terceiro setor a aceitar recursos advindos de financiadores que não compartilham da mesma lógica e dos mesmos valores da instituição. Esta dificuldade acaba por atingir também os seus trabalhadores. Segundo a autora, é comum que os trabalhadores destas organizações não possuam vínculos trabalhistas ou qualquer direito advindo desta relação laboral, mesmo quando prestam serviços de natureza não-eventual, mediante pagamento de salário e subordinação. Estas contratações são disfarçadas através do *voluntariado de fachada*, da *pejotização* ou dos *empregados projeto*. No primeiro caso o empregado é chamado de voluntário para evitar o pagamento de encargos sociais ou, o que é comum, desenvolve atividade não-remunerada até a liberação do recurso de um projeto aprovado. No segundo caso, trata-se de pessoa física que presta um serviço e apresenta uma nota fiscal como contrapartida, dando a entender que se trata de uma relação comercial entre empresas. O terceiro caso é o dos empregados com contratos por tempo determinado, cuja vigência se limita ao período de um determinado projeto.

Para a autora, esta situação se explica em parte pelas exigências das entidades financiadoras que querem que o investimento realizado chegue, na maior parte possível, no atendimento ao objetivo do projeto e não com o pagamento de pessoal, o que acaba limitando os gastos com a remuneração das pessoas atuantes nas atividades do projeto.

O estudo de Nogueira e Rossini (2007) verifica uma tendência à mercantilização do chamado Terceiro Setor. Este possui uma estrutura organizacional cada vez mais semelhante ao do setor privado e os seus trabalhadores apresentam uma tendência de menor poder de negociação e de mobilização coletiva. Os autores verificam neste segmento, as mesmas tendências na organização do trabalho adotadas por entidades privadas e públicas: divisão do trabalho, parcelamento das tarefas, separação entre planejamento e execução, hierarquia, controles burocráticos, assim como a expropriação do saber sobre a totalidade dos processos organizacionais e laborais.

Os estudos acima fornecem pistas importantes sobre como se dá a precarização do trabalho na implementação de políticas sociais. Mesmo sendo voltados para categorias específicas, eles apontam situações que podem ser verificadas no trabalho de elaboração e execução de projetos sociais, como veremos a seguir.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa é orientada pela necessidade de compreender a precarização e a justificação no trabalho em projetos sociais. Os dados necessários para a compreensão desse fenômeno foram coletados através de entrevistas. Optar por entrevistar trabalhadores e trabalhadoras que elaboram e executam projetos sociais significa reconhecer nas suas falas, nas descrições do cotidiano do trabalho, as pistas fundamentais para atingir o objetivo proposto. Esta posição é inspirada no trabalho de Celikates (2012), que rejeita a separação entre o ponto de vista supostamente objetivo do cientista social e a perspectiva irrefletida dos chamados agentes “ordinários”. O autor critica as abordagens objetivistas que tendem a compreender os atores sociais como “idiotas desprovidos de juízo”.

A *sociologia da crítica* (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991), reconhece nos atores sociais a capacidade de refletir de forma crítica sobre a sua realidade, rompendo com a tradição sociológica que reserva aos cientistas o monopólio da crítica. Celikates (2012) comenta que para a sociologia crítica é típico identificar, no nível macro, estruturas sociais e mecanismos que explicam a reprodução do *status quo*. A sociologia da crítica opta por análises no nível micro, descrevendo práticas situadas de crítica e justificação. Assim, mesmo que esta última contribua para o alargamento da perspectiva teórica, a inversão proposta tende a negligenciar a possibilidade de que certas condições sociais contribuam para um bloqueio das capacidades críticas e reflexivas dos atores sociais<sup>28</sup>.

A sociologia da crítica parece excluir a possibilidade de uma distribuição desigual, ou de restrições estruturais, da capacidade de distanciamento do próprio contexto e de envolvimento com a crítica. E esta é, contudo, uma possibilidade que uma abordagem sociológica com foco nas capacidades reflexivas deveria levar a sério. De modo similar, ela teria de levar em conta, no que diz respeito às condições “objetivas” das práticas sociais de justificação e crítica, a possibilidade de que certos contextos sociais sejam eficazmente blindados contra a pressão da justificação, e de que certos discursos hegemônicos de justificação suprimam recursos alternativos de argumentação. Essas são formas de reduzir significativamente as possibilidades de crítica disponíveis em uma sociedade. Em poucas palavras, as condições subjetivas e objetivas das práticas de crítica podem ser restringidas de maneiras que não podem ser ignoradas caso a teoria social queira conservar sua relevância prática (CELIKATES, 2012, p. 37).

O autor entende que, para dar conta dessa possibilidade, a teoria social deve focar nas condições sociais que podem criar obstáculos às práticas da crítica e da justificação no mundo real. Por assimilar a reflexão de Celikates (2012), optei por localizar os dados tomados nas en-

28 Entre os atores sociais encontra-se também o cientista social – e qualquer pesquisador que se dedique ao estudo da sociedade – que não está livre de ter as suas capacidades reflexivas bloqueadas, produzindo um conhecimento que também reproduz o status quo.

trevistas, no contexto das transformações do trabalho do capitalismo sob o padrão de acumulação flexível (GOUNET, 1999; HARVEY, 2010), que aponta tendências para uma crescente precarização do trabalho (ALVES, 2000; ANTUNES, 2018; BRAGA, 2012; STANDING, 2014).

Foram entrevistadas 9 trabalhadoras<sup>29</sup> no período de abril a junho de 2018. O perfil das entrevistadas pode ser descrito assim: trabalhadoras vinculadas a uma organização a partir da execução de um ou mais projetos sociais e que a possível continuidade da contratação está vinculada à renovação do projeto atual ou ao surgimento de outro projeto em que possa se engajar<sup>30</sup>. As características das entrevistadas são descritas no quadro abaixo:

Quadro 2 - Descrição das trabalhadoras em projetos sociais entrevistadas

<b>Entrevistada</b>	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Tempo na atividade (anos)</b>
01	34	Pós-graduação	14
02	24	Graduação	5
03	31	Graduação	10
04	50	Graduação	20
05	38	Graduação	6
06	34	Pós-graduação	5
07	46	Graduação	10
08	27	Pós-graduação	5
09	29	Pós-graduação	4

A opção de entrevistar trabalhadoras de diferentes projetos, com diferentes formações e que se encontravam desenvolvendo projetos diferentes em comunidades diferentes é um diferencial desta pesquisa. A realização de um estudo de caso baseado em uma ou várias organizações poderia trazer limitações importantes. Primeiro porque as práticas de contratação variam muito de organização para organização, o que pode ser verificado nas entrevistas. Um segundo motivo diz respeito às diferenças dos trabalhos realizados. O nível de exigência é diferente em cada projeto e em cada comunidade e a realização de entrevistas por organização limitaria o alcance das experiências que buscava ter acesso. Por último, a maior parte das pes-

29 Por voltar a pesquisa aos trabalhadores que estão diretamente vinculados aos projetos, não houve entrevistas com os quadros burocráticos das organizações responsáveis pelos projetos sociais.

30 Não considerei para as entrevistas os trabalhadores que estavam vinculados ao quadro permanente das organizações que executam projetos sociais.

soas entrevistadas tinham uma longa experiência na participação de projetos sociais, por isso, preferi explorar essa riqueza de informações em vez de limitar os dados à contratação atual.

Chama a atenção o fato de termos apenas entrevistadas mulheres. Isso se explica porque a grande maioria dos trabalhadores em projetos sociais são do sexo feminino. Mesmo assim, ao selecionar as entrevistas, conforme veremos a seguir, tive o cuidado de fazer contato com trabalhadores homens que, por diversos motivos, acabaram desistindo de participar da pesquisa.

A seleção das entrevistadas foi realizada a partir da técnica Bola de Neve. Nesta técnica seleciona-se um primeiro grupo que é chamado de *sementes*. Estas pessoas, após as entrevistas acabam indicando novos entrevistados e assim sucessivamente, formando uma rede. Para Vinuto (2014, p. 203), “isso acontece porque uma amostra probabilística inicial é impossível ou impraticável, e assim as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado”. De acordo com a autora, este método de formação da amostragem procura tirar proveito das relações sociais dos entrevistados identificados, fornecendo ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos finais, encerrando a construção desta rede ao chegar no critério de ponto de saturação.

O fato de ter trabalhado com projetos sociais me permitiu construir uma rede de sujeitos de pesquisa a partir das minhas relações pessoais. A proximidade com os entrevistados foi fundamental para o bom andamento das entrevistas permitindo maior fluidez do diálogo na elaboração da entrevista por se tratar de um colega, em muitos casos os entrevistados me conheciam por ter participado de eventos comigo ou por ter sido meu colega em algum projeto. Além de permitir que o entrevistado possa responder sem ter que se preocupar em contextualizar as suas falas constantemente, criar relações de confiança na responsabilidade do pesquisador com o uso do material coletado também foi relevante. As descrições realizadas sobre o trabalho nos projetos sociais só poderiam ser realizadas a alguém em que os entrevistados confiassem, devido ao risco de demissão ou exclusão da rede de futuras contratações.

A proximidade social e a familiaridade asseguram efetivamente duas das condições principais de uma comunicação “não violenta”. De um lado, quando o interrogador está socialmente muito próximo daquele que ele interroga, ele lhe dá, por sua permutabilidade com ele, garantias contra a ameaça de ver suas razões subjetivas reduzidas a causas objetivas; suas escolhas vividas como livres, reduzidas aos determinismos objetivos revelados pela análise. Por outro lado, encontra-se também assegurado neste caso um acordo imediato e continuamente confirmado sobre os pressupostos concernentes aos conteúdos e às formas de comunicação: esse acordo se afirma na emissão apropriada, sempre difícil de ser produzida de maneira consciente e intencional, de todos os sinais não verbais, coordenados com os sinais verbais, que indicam quer como tal o qual enunciado deve ser interpretado, quer como ele foi interpretado pelo interlocutor (BOURDIEU, 1997, p. 697).

A preocupação em perder o trabalho atual e/ou a possibilidade de futuras colocações exigiu alguns cuidados na elaboração deste trabalho. Para evitar a possibilidade de identificação, os nomes das entrevistadas, assim como as organizações contratantes e as comunidades atendidas permanecem em sigilo. Esta limitação pode dificultar em parte a experiência do leitor mas não prejudica o bom andamento da pesquisa.

A percepção de colocar em risco a sua reputação ao participar desta pesquisa foi reforçada pelas entrevistas que foram negadas. Na maior parte dos casos houve questionamentos sobre as intenções da pesquisa, foi questionada a necessidade de consultar a coordenação do projeto ou da organização contratante para, finalmente, declinar do convite alegando dificuldades de agenda.

As entrevistas foram semi-estruturadas, contando com o auxílio de um roteiro que tinha por finalidade conferir se no desenrolar da conversa havia esquecido de abordar algum aspecto (ver Anexo I). As entrevistas tinham por finalidade acessar as diferentes experiências de vida das entrevistadas no trabalho com projetos sociais levando-as a descrever e refletir as suas vivências como trabalhadoras em projetos sociais.

Cada entrevista começava pela apresentação da entrevistada e pelo relato da primeira experiência trabalhando com projetos sociais. Em cada experiência citada, acrescentava perguntas sobre as relações de trabalho como o tempo de cada projeto, o tempo de permanência, o tipo de contratação, as tarefas que foram contratadas, as que de fato foram realizadas, as dificuldades encontradas, as frustrações, os casos de adoecimento, etc. As entrevistas foram realizadas até atingir a saturação. Esta é atingida quando, ao se apresentar casos similares, o pesquisador adquire confiança empírica de que dificilmente encontrará dados adicionais que contribuam para o desenvolvimento das categorias em análise (GODOI; MATTOS, 2006).

Com as entrevistas gravadas, o próximo passo foi o processo de transcrição e a análise de conteúdo. De acordo com Bourdieu (1997, p. 710), a transcrição de uma entrevista “é necessariamente escrever, no sentido de reescrever: como a passagem do escrito para o oral que o teatro faz, a passagem do oral ao escrito impõe, com a mudança de base, infidelidades que são sem dúvida a condição de uma verdadeira fidelidade”.

De acordo com Dellagnelo e Silva (2005), a análise de conteúdo é uma técnica que vem sendo utilizada ao longo do tempo, desde que surgiram os primeiros estudos preocupados em interpretar escritos sagrados ou políticos. Num primeiro momento esta análise carecia de rigor científico. Na Segunda Guerra Mundial, a análise de conteúdo ganha força, principalmente na análise de propagandas bélicas. Neste período o método apresenta uma abordagem quantitativa, analisando repetições de palavras ou de expressões. Na década de 1970 surge o

trabalho de Laurence Bardin (1994), que enfatiza a perspectiva qualitativa do método, apontando diversas técnicas com este fim.

Para Bardin (1994, p. 38), a análise de conteúdo aparece “como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Contudo, a autora reconhece que esta é uma definição insuficiente. Para ela “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. Assim, o método busca inferir significados que não se limitam à mensagem textual concreta. Esta necessidade de superar a análise meramente textual, muito presente em análises quantitativas, é reforçada na aplicação do método em pesquisas de Estudos Organizacionais onde a compreensão de valores, atitudes e ideologias exige a sua contextualização (DELLAGNELO; SILVA, 2005).

As etapas da análise de conteúdo são a pré-análise, a exploração ou análise e inferência e a interpretação dos dados (BARDIN, 1994; DELLAGNELO; SILVA, 2005). A primeira fase consiste na organização do material e na leitura flutuante. De acordo com Câmara (2013, p. 183), a leitura flutuante é “um primeiro contato com os documentos que serão submetidos à análise, a escolha deles, a formulação das hipóteses e objetivos, a elaboração dos indicadores que orientarão a interpretação e a preparação formal do material”. A autora destaca que no caso de análise de entrevistas, como no caso deste trabalho, a leitura flutuante começa no processo de transcrição. A escolha dos materiais que serão utilizados exige a consideração das seguintes regras.

(...) é preciso obedecer às regras de *exaustividade* (deve-se esgotar a totalidade da comunicação, não omitir nada); *representatividade* (a amostra deve representar o universo); *homogeneidade* (os dados devem referir-se ao mesmo tema, serem obtidos por técnicas iguais e colhidos por indivíduos semelhantes); *pertinência* (os documentos precisam adaptar-se ao conteúdo e objetivo da pesquisa) e *exclusividade* (um elemento não deve ser classificado em mais de uma categoria) (CÂMARA, 2013, p. 183 - grifos no original).

Na segunda etapa, de exploração e análise do material, o pesquisador precisa explicitar quais são os procedimentos utilizados para sustentar suas considerações. É nesse momento que se realiza a codificação que consiste no recorte das unidades, na classificação e na escolha de categorias. Ao definir as unidades de registro e de contexto que serão trabalhadas, o pesquisador realiza uma desagregação da mensagem em seus elementos constitutivos. “Esses elementos correspondem ao segmento de conteúdo considerado unidade base de análise, visando algum tratamento posterior” (DELLAGNELO; SILVA, 2005, p. 107). De acordo com Bardin (1994), as unidades de registro podem ser a palavra, o tema, o objeto, o personagem, o docu-

mento ou o item. Dellagnelo e Silva (2005) destacam o tema como o tipo de unidade com forte presença nos estudos organizacionais. Ele tem sido bastante utilizado para o estudo de motivações, opiniões, atitudes e crenças. O uso do tema permite descobrir o sentido que o autor deseja dar a uma determinada mensagem.

Segundo Câmara (2013, p. 186), depois de termos a unidade de codificação escolhida devemos prosseguir com a classificação em blocos. Cada bloco expressa as categorias que podem confirmar ou modificar aquelas que estavam presentes nas hipóteses e foram retiradas do referencial teórico. Assim, “num movimento contínuo da teoria para os dados e vice-versa, as categorias vão se tornando cada vez mais claras e apropriadas aos propósitos do estudo”.

A última fase do processo de análise de conteúdo é a inferência e interpretação dos dados. Para Câmara (2013), a interpretação do texto realizada pelo pesquisador deve ir além do conteúdo manifesto. O pesquisador não pode deixar escapar o conteúdo latente, o sentido que se encontra nas entrelinhas da fala do entrevistado. A autora aponta que, no processo de interpretação dos dados, é fundamental retomar o marco teórico pois é dele que se originará o embasamento e as perspectivas relevantes para o estudo.

Após a transcrição das entrevistas realizei uma leitura de cada uma em busca das categorias que foram apresentadas no capítulo 2 desta dissertação. Ao descobrir uma passagem que dialogava com alguma das categorias, esta era copiada e colada em um novo arquivo em formato de planilha. A planilha possui cinco colunas. A primeira conta com um código que apresenta a origem do fragmento (E1.01 é o primeiro fragmento retirado da entrevistada 01), o objetivo é localizar o fragmento caso se faça necessário revisitar o contexto daquela fala. A segunda coluna continha o fragmento do texto que seria objeto de análise. A terceira coluna apresentava unidade de significado, onde era feita uma descrição, com as minhas palavras do que expressava o fragmento de cada entrevistada. A quarta coluna apresentava a categoria com a qual a fala da entrevistada se relacionava e a quinta coluna denominada asserções articuladas do discurso traz uma exposição breve do que me levou a relacionar aquele fragmento do texto com a categoria escolhida.

Quadro 3 - Organização dos dados na pré-análise

<b>Código</b>	<b>Fragmento da fala da entrevistada</b>	<b>Unidade de significado</b>	<b>Categoria</b>	<b>Asserções articuladas do discurso</b>
E1.01	Eu tive apenas 1 trabalho formal de carteira assinada, em toda minha vida, que foi um trabalho de... dois anos, numa ONG, na época que eu estudava num cursinho pre vestibular. E depois de lá... Tem a história de estudo. Depois eu saí da faculdade, formada, e todos os meus trabalhos até hoje foram voltados pra projetos sociais e atividades que tinham começo, meio e fim.	A entrevistada lembra que em sua trajetória foram raros os casos que trabalhou com carteira assinada e destacou que nos projetos sociais o vínculo é datado.	Flexibilidade de vínculo.	A história laboral da entrevistada 01 é de flexibilidade de vínculo, com poucas ocasiões com vínculos fixos e com direitos trabalhistas. Para a entrevistada o normal é trabalhar com vínculo temporário.

Após realizar este trabalho com as nove entrevistas, decidi imprimir a planilha com os fragmentos das entrevistas. Recortei cada um dos fragmentos junto com as suas informações e organizei tudo novamente, agora por categorias. Assim construí um mosaico de fragmentos de fala relacionados a cada uma das categorias. Este foi um momento importante para reler os fragmentos e verificar se a minha primeira categorização se adequava aos resultados que encontrava. Em muitos casos precisei voltar às entrevistas para compreender melhor os contextos das falas. Após esta nova organização temos o seguinte quadro de categorias.

Quadro 4 - Categorias utilizadas na análise dos dados

<b>Categorias</b>	<b>Descrição</b>
<b>Precarização</b>	
Flexibilidade de vínculo	Contratação com vínculos empregatícios com menos direitos trabalhistas ou utilizando formas que mascaram a relação trabalhista.
Flexibilidade funcional	Realização de trabalho fora da função que o trabalhador foi contratado ou executa tarefas de fora da área da sua formação.
Flexibilidade da jornada de trabalho	Obtenção de horas de trabalho por parte do empregador para além da jornada formalmente contratada.
Flexibilidade de remuneração	Conjunto de mecanismos utilizados para reduzir o custo das organizações com a reprodução da força de trabalho.
Precarização da afetividade	Desgaste emocional ocasionado pelas condições de trabalho.
<b>Justificação</b>	
Engajamento	Assumir para si os objetivos da organização deslocando parte do controle externo para a subjetividade do trabalhador.
Autonomia	Defesa dos projetos sociais como espaço de autonomia com liberdade de criação e de organização do trabalho.
Alternância	Entender as frequentes mudanças de projeto como a renovação positiva do espaço de trabalho.

A descrição de cada categoria é apresentada no quadro de forma breve e é explicada de forma mais detalhada na análise dos dados no próximo capítulo.

## 4. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E JUSTIFICAÇÃO NOS PROJETOS SOCIAIS

### 4.1 Precarização

Nesta primeira seção apresento as formas de precarização do trabalho que identifiquei no decorrer da pesquisa. Como afirmei no segundo capítulo, a precarização do trabalho, enquanto fenômeno global, está relacionado à crise do padrão de acumulação fordista e pode ser percebida na perda de direitos sociais e trabalhistas adquiridos naquele período. O corte destas garantias deixa o trabalhador descoberto, ocasionando o aumento da insegurança no mundo do trabalho em todas as suas dimensões (ALVES, 2007; ANTUNES, 1999, 2018; STANDING, 2014).

Nas entrevistas realizadas, diversas respostas apontaram para a existência de flexibilidade de vínculo, de flexibilidade funcional, de flexibilidade da jornada de trabalho, de flexibilidade de remuneração e de precarização da afetividade. Abaixo explico cada uma das categorias e apresento como elas se manifestaram nas falas das entrevistadas.

#### 4.1.1 Flexibilidade de vínculo

A flexibilidade de vínculo surge a partir das tentativas dos empregadores de diminuir os custos com os encargos sociais dos seus trabalhadores. Para atingir este objetivo, as organizações utilizam vínculos empregatícios que possuem menos direitos trabalhistas ou utilizam formas que mascaram a relação trabalhista dando a entender que se trata de uma relação comercial.

Entre as diversas formas de contratação que flexibilizam o vínculo empregatício encontramos a contratação temporária, a *pejotização*, a contratação através de bolsas de pesquisa e extensão, a contratação como autônomo, a contratação para serviço específico e a contratação sob risco de aprovação do projeto.

A flexibilidade de vínculo é uma prática comum na contratação de trabalhadores em projetos sociais, como podemos perceber no relato abaixo.

(...) eu tive apenas um trabalho formal de carteira assinada, em toda a minha vida<sup>31</sup>, que foi um trabalho de... dois anos, numa ONG, na época que eu estudava num curso pré-vestibular. E depois de lá... tem a história de estudo. Depois eu saí da faculdade, formada, e todos os meus trabalhos até hoje foram voltados pra projetos sociais e atividades que tinha começo, meio e fim (Entrevistada 01).

---

31 No decorrer da nossa conversa a entrevistada lembrou de outra experiência de trabalho com vínculo formal. Apesar disso, estes trabalhos foram exceções na sua trajetória profissional.

A contratação temporária ou por tempo determinado é muito comum pela forma com que se organizam os projetos sociais, tendo início e fim determinados. Assim, os contratos costumam ter a duração dos projetos. A necessidade de passar de um projeto a outro, sem saber quais serão as novas condições de trabalho ou quanto tempo demorarão para encontrar uma nova colocação, leva estes trabalhadores a uma profunda incerteza frente ao futuro (FONSECA; ALVES, 2013; STANDING, 2014).

Quando os projetos sociais estão vinculados de alguma forma a uma instituição de ensino e pesquisa, é muito comum observarmos a contratação através de bolsas de pesquisa e extensão. Forma de vínculo inadequada por mascarar uma relação trabalhista, como se fosse uma relação de ensino-aprendizagem.

(...) não era carteira assinada, era como se fosse uma bolsa de pesquisa mesmo, eu não tinha retenção de INSS, por exemplo, ela era bruto o valor. Eu pagava por fora porque sempre tive essa preocupação, pagava como autônomo na época. Mas não, era o valor integral, como uma bolsa de pesquisa, tipo uma bolsa de mestrado (Entrevistada 01).

A entrevistada 01 afirmou que o vínculo “era como se fosse uma bolsa de pesquisa”, informando que ela não se considerava uma bolsista. Este sentimento era reforçado pelo fato de que a entrevistada não se encontrava matriculada em nenhum curso de graduação ou pós-graduação da instituição em que trabalhava, sequer se encontrava desenvolvendo um projeto de pesquisa. A continuidade da fala aborda um tema que é preocupação de quem vive o trabalho na lógica dos projetos: a regularidade da contribuição à previdência social. Esta mesma preocupação está no relato de outra entrevistada.

O meu recolhimento eu não fazia. Eu só lançava a nota [fiscal] mas eu não fazia o meu recolhimento no INSS. Tem o imposto que tu paga, né? Mas eu não sei direito o que é. Eu sei que eu pagava 17% sobre a nota, eu nunca tirei uma guia de INSS. Na verdade, na minha história eu só contribuí quando trabalhei em Esteio em 2007. Nunca mais contribuí (Entrevistada 06).

Diferente da entrevistada 01, a entrevistada 06 deixa evidente que não conseguiu contribuir para a seguridade social na maior parte da sua trajetória profissional. Essa irregularidade de contribuição acarretará problemas futuros quando esta trabalhadora se encontre em idade de se aposentar e não possua o tempo de contribuição necessária.

Também é curioso quando a entrevistada 06 afirma que emitia uma nota fiscal mas não recolhia o valor referente à contribuição do INSS. Esta emissão de nota fiscal se deve a outra forma de flexibilidade de vínculo que apareceu frequentemente nas entrevistas realizadas: a pejetização.

O nome pejotização é um neologismo que faz referência à pessoa jurídica (PJ). Ao se tornar uma pessoa jurídica, as relações entre o trabalhador e a organização contratante são mascaradas numa relação entre organizações com o objetivo de burlar direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018). No caso dos trabalhadores em projetos sociais as formas de organização mais comum é a Microempresa Individual (MEI), a sociedade limitada e a cooperativa.

Porque nós agora, a gente é uma empresa, o nosso modelo de negócio não existe, a gente queria ser uma pequena cooperativa porque a gente é sócia, divide... mas não tem esse modelo, é negócio porque a cooperativa precisa de sete pessoas e é um valor absurdo de impostos. Então a gente vai ser uma empresa limitada com quatro sócios e o valor dos impostos me ajuda a estar nisso (Entrevistada 01).

A entrevistada 01 almeja trabalhar com projetos sociais em uma cooperativa. As exigências legais para a constituição da organização e a carga tributária que pesa sobre as atividades desenvolvidas, obrigou o grupo da entrevistada a abrir uma empresa como sociedade limitada e preservar os valores do cooperativismo no dia a dia da organização. Mas a forma cooperativa também é utilizada como meio para disfarçar relações de assalariamento.

(...) no [nome do projeto anterior] o meu contrato era CLT. Hoje em dia eu não sou CLT. Hoje em dia eu trabalho teoricamente numa *coopergado*. Porque eu sou cooperativada que tem um salário fixo que não é por contrato (Entrevistada 07).

Para a entrevistada 07, a cooperativa cumpre o papel de diminuir o seu acesso a direitos trabalhistas que possuía quando trabalhava no projeto social anterior. *Coopergado* é uma expressão do mundo do cooperativismo e está associada às falsas cooperativas ou cooperativas de fachadas. São empresas que assumem o status jurídico de cooperativa e na hora de contratar mão de obra, obrigam os funcionários a ingressar como cooperados. O cotidiano da *coopergado* é o de uma empresa privada convencional, onde um grupo gestor manda e a grande maioria apenas obedece contrapondo-se assim aos valores originais do cooperativismo (SINGER, 2010). No decorrer da entrevista, questioneei a entrevistada sobre a organização da cooperativa e sua relação com o conjunto dos cooperados. Ela apontou que, entre outras coisas, não havia uma participação do conjunto dos sócios sobre os rumos da cooperativa e que as reuniões que ela participava diziam respeito apenas ao projeto em que estava trabalhando. Ao mesmo tempo, a relação com a coordenação era de subordinação.

Entrevistada 07 - Eu desconto 20%.

Martín – 20% de inss?

E – isso.

M – Tu pagas o que seria o patronal e o teu?

E – Isso. Mas o discurso do meu empregador é que eu sou cooperada, mas eu não tenho voto...

M – Acontecem reuniões da cooperativa?

E – Sim, mas as assessoras da ponta não participam.

M – Vocês não participam das reuniões da cooperativa?

E – Não. não.

M – A capacidade de vocês decidirem os rumos da cooperativa..?

E – Não. As reuniões que nós participamos são as reuniões que demandam o trabalho que a gente faz. Do projeto. As decisões em geral da cooperativa nós não participamos, nem eu nem minha colega, e foi quando eu te disse que mês passado nós abordamos a questão de termos um salário fixo de 3 mil reais com desconto de 20% e ainda ter que pagar as passagens, com esse valor está as passagens, pra ir trabalhar.

Para a legislação brasileira, a cooperativa é vista como um coletivo de pessoas que são ao mesmo tempo patrões e empregados de si mesmos (BRASIL, 1971). Por este motivo contribuem para a previdência social como autônomos e podem ter uma renda oscilante ou ainda receber descontos referentes a custos da realização do trabalho como foi descrito pela entrevistada acima já que os pagamentos mensais são compreendidos como retiradas de sócios e não como salários.

Outra forma de contratação recorrente nos projetos sociais é na condição de autônomo. A entidade contratante que é responsável pela execução do projeto contrata um profissional de certa área como se fosse uma contratação para serviços específicos. Assim, vai remunerando o trabalhador através de RPA's (recibos de pagamento de autônomo) durante a execução do projeto.

Nessa modalidade é importante observar que se trata claramente de uma ilegalidade pois a legislação trabalhista limita a emissão de RPA's a quatro recibos por trabalhador, para cada empresa no decorrer de um ano. Além disso, dificilmente se trata de uma prestação de serviço específico porque no trabalho com projetos sociais, como veremos a seguir, reina a polivalência.

Entrevistada 03 - Logo depois que me formei, uma técnica do Demhab me indicou para trabalhar com uma empresa que fazia o reassentamento da [nome da comunidade], como eu já tinha essa experiência como estagiária, que contou pra eu ser admitida na empresa e lá eu trabalhei dois anos nesse projeto. Isso foi 2010 até 2012.

Martín - Aqui tu estavas trabalhando com vínculo CLT?

E03 - Eu estava RPA.

M - Tu ficaste dois anos trabalhando por RPA?

E03 - Dois anos RPA.

M - Tu recebias uma RPA mensal?

E03 - Mensal. Lembro que era R\$ 2.400,00 o meu salário. Bem faceira! (Entrevistada 03).

Eu fui contratada numa lógica que eu iria trabalhar durante 1 ano, projeto de um ano, na verdade, eram 2 projetos que iriam pagar... o recurso de dois projetos juntos, além de garantir alguns recursos administrativos pra instituição e alguns benefícios para o público alvo do projeto e iria pagar duas pessoas pra trabalhar neles como educadoras. Então, já o recurso que era pra pagar uma pessoa em um projeto e outra no outro, acabou sendo somado e pagando duas pessoas para os dois projetos, sem que isso aumentasse o ganho, a remuneração prevista. E foi por RPA durante 1 ano (Entrevistada 04).

A entrevistada 03 responde aos meus questionamentos sobre o pagamento através de RPA como se esta fosse uma prática normal, e de fato, ao menos é corriqueira. O relato da entrevistada 04, além de encerrar apontando a irregularidade do pagamento por RPA durante um ano, também aponta para as formas de organização do trabalho onde uma mesma pessoa acaba assumindo uma diversidade de tarefas, no caso acima, inclusive de projetos diferentes.

Há ainda o caso de contratação de profissionais autônomos para a realização de tarefas específicas. Este tipo de parcelamento das tarefas que compõe um projeto é mais comum com projetos de maior duração e com um público mais amplo, onde a contratação de um profissional de conhecimento específico durante toda a execução do projeto fica mais cara.

Eu chego pra reunião com os projetos, com as coisas que eu estava escrevendo com as coisas que eu estava em processo e, parece uma cena de filme, ele chefe, ela com a cabeça baixa com os olhos cheios de lágrimas, bem abatida e ele diz “a gente está aqui...” e começa falar comigo dizendo que iria contratar outra pessoa pra escrever os projetos, que eles tinha optado por produto, ou seja, contratar um profissional de fora que vai escrever em casa, que está distante das comunidades, que vai escrever os projetos que eles querem (Entrevistada 02).

O relato da entrevistada 02 é um exemplo de uma demissão de uma contratada pelo regime CLT, mesmo que por contrato temporário, para ser substituída por outro profissional que seria contratado como autônomo. Colocando esta demissão num contexto maior, é possível perceber que esta não se efetivou apenas por motivos financeiros – a entrevistada estava ganhando respaldo junto à comunidade atendida pelo projeto e junto ao resto da equipe que o executava, o que começou a incomodar a coordenação da entidade executora.

Por último temos a contratação sob risco de (não) aprovação do projeto. Este caso está relacionado diretamente com os empreendimentos que disputam editais junto ao poder público ou de um fundo privado para atender a demanda de certa comunidade que se ajusta às exigências da entidade financiadora. Todo o trabalho de elaboração do projeto é realizado sem pagamento na esperança de vencer o edital e começar a trabalhar na sua execução depois do projeto ser aprovado e o recurso liberado.

O que a gente começou a fazer, a nossa proposta não era apresentar projetos nossos, não era criar uma instituição, que nós fossemos apresentar projeto que tivessem um público alvo... nossa proposta era assessorar empreendimentos. Era fazer um coletivo pra assessorar diretamente os empreendimentos. Como se paga isso? É muito difícil se pagar porque os empreendimentos não tem recurso. Não tem grana. Então durante algum tempo, nós trabalhamos com contrato de risco total, se o projeto fosse aprovado tinha previsto um recurso pra pagar o nosso trabalho, se o projeto não fosse aprovado, a gente não recebia nada (Entrevistada 04).

O empreendimento da entrevistada era um empreendimento de Economia Solidária que assessorava outros empreendimentos com esta característica para acessar editais de instituições financiadoras. A remuneração do trabalho só era efetivada com a aprovação do projeto

pois os empreendimentos de economia solidária em geral não possuem condições de remunerar um trabalho técnico como este dos seus ganhos. Além da preocupação com o risco de o projeto não ser aprovado e o trabalho não ser remunerado também é importante considerar a morosidade habitual entre a elaboração do projeto e a realização do pagamento do recurso. São meses de espera em que o empreendimento precisa ficar girando com o seu próprio dinheiro.

A flexibilidade de vínculo leva a uma incerteza em relação ao cotidiano mais imediato – afinal como é possível planejar a aquisição de um imóvel ou casar e ter filhos se não há uma expectativa segura de emprego e de renda? Ao mesmo tempo, a flexibilidade de vínculo dificulta ainda mais a possibilidade do trabalhador obter o tempo de trabalho e o tempo de contribuição à previdência necessários para obter o direito à aposentadoria.

#### 4.1.2 Flexibilidade funcional

A flexibilidade funcional está relacionada à realização de trabalho fora da função para a qual o trabalhador foi contratado, bem como a realização de tarefas que se encontram fora da sua área de formação. Para Standing (2014), a flexibilidade funcional possibilita que as empresas mudem a divisão do trabalho rapidamente, sem custo, e troquem trabalhadores entre tarefas, posições e locais de trabalho. Entre os artifícios que permitem a flexibilidade funcional encontram-se a descrição abrangente do trabalho a realizar e o acúmulo de funções sem uma remuneração adicional.

Em diversos momentos as entrevistadas relataram a necessidade de executar trabalhos que não eram da função do cargo que ocupavam ou não estavam diretamente relacionados com a sua formação profissional.

Então comecei com isso, comecei com coisas que não era a minha função, era função da sociologia que era aplicar pesquisa, fazer todo tipo de trabalho que tava previsto no cronograma que a gente tinha que cumprir naquele mês. Isso por 20 horas durante uns 2 meses e meio. Daí a coordenação me chamou pra dizer “a gente te contratou pra gestão, mas tu está só fazendo o trabalho da pedagogia e a gente quer mais” (Entrevistada 02).

A entrevistada 02 conta que quando começou a trabalhar no projeto em que foi contratada, começou a assumir as diferentes tarefas que constavam no cronograma de execução sem se preocupar se estavam de acordo com a sua formação (pedagoga). Ela entende que muitas destas tarefas estão relacionadas ao trabalho do sociólogo (pesquisas sociais, levantamento de dados populacionais, etc). Apesar disso, a coordenação do projeto reclamou que, tendo sido contratada para trabalhar na gestão do projeto, a entrevistada estava fazendo apenas o trabalho

de campo, que na visão da coordenação, seria da pedagogia. Aproveitar os espaços de interdisciplinariedade para fomentar o trabalho polivalente é muito frequente no trabalho com projetos sociais. Em outros casos, a polivalência não acontece apenas pela proximidade das áreas de conhecimento de cada profissão mas pela impossibilidade de contratar alguém de uma área específica.

Mas tu tá fazendo isso, que é um troço que não é da tua área, RH não era da nossa área, economia, mercado não é da nossa área, mas tu tá fazendo isso ao mesmo tempo em que tu tá preparando uma formação e tu tá tentando executar o outro projeto... é um troço que lá pelas tantas tu está maluco, tu não dorme porque tu não consegue dormir, não é que tu não tem tempo pra dormir, mas porque tu não consegue. Aquilo te toma e tu tá... e tu fica numa agitação mental o tempo inteiro (Entrevistada 04).

A entrevistada 04 precisa lidar com diferentes áreas do conhecimento na elaboração e execução dos projetos. O fato de contar com pessoas destas especialidades no quadro da cooperativa a obriga a estudar diversos assuntos por conta própria. Essa situação acaba exigindo mais da trabalhadora e gerando estresse.

Uma das formas utilizadas por parte das organizações executoras para fomentar a flexibilidade funcional é descrição abrangente do trabalho na hora da seleção e contratação.

O processo da [organização executora] foi envio de currículo e uma carta de intenção, e depois eles te chamavam. A vaga estava divulgada como pedagogo, 30 horas e o salário. Não tinha... tinha uma definição assim: trabalhar com poucos recursos, ser criativo... Aquelas emendas comuns assim no trabalho social (Entrevistada 02).

Não, assim, mais ou menos, teve sim [descrição das funções], mas elas eram tão abrangentes, tão genéricas, que quando tu vai pra vida tu vê que tudo cabe naquilo. Teve uma reunião em São Paulo, nós fomos, e teve sim uma discussão sobre o que era a atribuição do assessor, tinha um quadro do que seria o teu papel, o papel a cumprir. Só que na verdade não era real, porque nós estávamos completamente no projeto, portanto a gente devia cumprir as metas do projeto, e unicamente as metas do projeto, nós não éramos assessoras institucionais, mas na prática nós éramos demandadas pra cumprir uma função institucional. Nós tocávamos a instituição (Entrevistada 04).

Uma descrição muito generalizada, enfeitada com pré-requisitos como proatividade, disponibilidade, liderança entre outros que lembram a cidade por projetos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) abrem espaço para o acréscimo de novas tarefas no decorrer do trabalho no projeto. No caso do relato da entrevistada 02, até mesmo a ideia de trabalhar com poucos recursos e ser criativo são indicativos da necessidade de trabalhar em diferentes frentes dentro do projeto. O relato da entrevistada 04 também confirma a existência desta prática. O fato de estar “completamente no projeto” também demonstra a dificuldade que o trabalhador tem para reagir ao trabalho polivalente. O fato de informar à coordenação que determinada tarefa não

diz respeito à formação do assessor de projetos pode ser visto como uma postura arrogante e de pouca disponibilidade para resolver os problemas que podem se apresentar.

Também não é estranho que no decorrer da execução de um projeto social surjam tarefas que não estavam previstas, o que acaba causando incômodo para a equipe.

Nisso, o [órgão público] achou que iria resolver várias situações com a entrada dos técnicos do [nome do programa], e chegou em algum momento que, por exemplo, eu que trabalhava na [organização executora] estava sendo pressionada pra emitir documento que era para parar no Ministério Público, pro MP tomar uma atitude em relação a essas coisas, por exemplo, como venda exclusiva das cargas fechadas, só para a família, comprovar a questão do tráfico de drogas, não era pra isso que eu tinha sido chamada para estar ali (Entrevistada 07).

Segundo a entrevistada, um projeto de assistência técnica e assistência social a cooperativas de catadores de materiais recicláveis acabou assumindo a função de apresentar denúncias a órgãos de segurança pública. Neste caso, a tarefa não só estava em completa desconexão com a formação da entrevistada, como também se tratava de uma quebra de padrão ético.

É importante frisar que as práticas de flexibilidade funcional resultam no acúmulo de funções sem pagamento adicional.

Em janeiro então eu fiquei durante 20 dias como coordenadora geral do projeto, sem remuneração a mais porém com 30 horas [no contrato], sem uma função gratificada, ou outras condições de trabalho além, fora isso, além de eu estar como gestão, na coordenação geral, eu ainda tinha as minhas atribuições como pedagoga nas oficinas, escrevia os relatórios, todas as outras coisas foram se somando (Entrevistada 02).

Para a entrevistada 02, assumir a coordenação geral do projeto, mesmo que temporariamente, acabou aumentando o volume de trabalho sem uma contrapartida financeira. Como comenta em diversos pontos da sua entrevista, esta trabalhadora gastava de 40 a 60 horas de trabalho por semana apesar do seu contrato formal ter sido de 20 horas e depois de 30 horas. Nesse sentido, existe uma relação entre a flexibilidade funcional e a flexibilidade da jornada de trabalho pois ao assumir trabalhos de diferentes tipos, os trabalhadores em projetos sociais acabam acumulando tarefas e levando mais tempo para concretizá-las.

Diferente das práticas fordistas que se firmavam na rigidez da especialização, a nova gestão do trabalho vem introduzindo a prática da polivalência dentro das empresas (DAL ROSSO, 2008). As organizações que executam projetos sociais vem assimilando esta prática toyotista como um meio para intensificar o trabalho.

#### 4.1.3 Flexibilidade da jornada de trabalho

A flexibilidade da jornada de trabalho deve ser entendida como a obtenção de horas de trabalho por parte do empregador para além da jornada formalmente contratada. Esta obten-

ção de trabalho adicional não remunerado pode se dar a partir da estipulação de prazos e de metas abusivas. Segundo Dal Rosso (2008, p. 109), existe uma relação entre a extensão da jornada e a intensificação do trabalho pois “quando os trabalhadores são conduzidos a trabalhar por mais tempo, acumulam-se tarefas sobre os seus ombros, exigindo mais esforço”.

Em diversas entrevistas, as entrevistadas manifestaram que em algum momento do seu trabalho com projetos sociais precisaram realizar tarefas fora do horário de expediente.

Na verdade eu trabalhava até de noite. Tinha vezes que eu começava de manhã e ia até de noite. Nos primeiros meses eu fiz muito mais que 20 horas semanais, eu não ganhava hora extra, era banco de horas, então trabalhando e acumulando banco, oficinas que as vezes iam até 10 horas da noite (Entrevistada 02).

Na verdade ali foi... Todos os outros [projetos] não tinha essa questão do trabalho noturno, a gente conseguia, pelo perfil das pessoas, do condomínio, fazer atividades durante o dia mas ali especificamente a gente teve essa questão e aí eu abri mão, enfim, me disponibilizei para trabalhar de noite (Entrevistada 03).

Durante esse período de trabalho, obviamente que a gente acabava cumprindo mais do que as horas previstas. As horas previstas eram 30, mas além daquilo que já é comum do sistema, tem o tempo de deslocamento que não conta como hora, aquele trabalho, pelo menos para quem tem algum compromisso com o projeto social, tu não fica só no horário, tu não fica só batendo cartão, ele acabava sendo muito envolvente, então ele tomava 40 horas por semana (Entrevistada 04).

No relato das três entrevistadas podemos perceber a prática da extensão da jornada de trabalho. A entrevistada 02 comenta que apesar de ter sido contratada para trabalhar 20 horas, costumava chegar pela manhã e encerrar as suas atividades tarde da noite. As horas excedentes não eram pagas, foram computadas no banco de horas, um mecanismo que explicarei nesta seção. A entrevistada 03 explica que dado o perfil das pessoas atendidas pelo projeto, trabalhadores de baixa renda moradores da periferia, houve a necessidade de promover atividades no período da noite. O relato da entrevistada 04 também aponta que as horas previstas para a jornada semanal estavam aquém do necessário. Ela comenta que o fato de ter compromisso com o projeto social a obrigava a disponibilizar mais horas semanais de trabalho. A observação da entrevistada sobre o deslocamento é importante porque na maioria das vezes as comunidades atendidas se encontram em lugares distantes, onde se gasta muito tempo de deslocamento.

É importante observar como se dá a expansão da jornada de trabalho sobre o tempo livre. A extensão da jornada dificilmente é dada como uma ordem dos dirigentes das organiza-

ções executoras aos trabalhadores, que executam um projeto social na ponta. Essa imposição se dá de forma sutil, através da imposição de tarefas com metas e prazos abusivos.

Aí chegou nesse tempo que me foi colocado assim, gostaríamos que tu participasses mais do processo de gestão. “mas como eu vou fazer isso? Eu tenho só 20 horas? É complicado, ou eu faço uma coisa ou eu faço outra?”. Então, nesse sentido, em uma das oficinas que era de formação de lideranças a gente convidou uma oficineira, mas foi poucas alterações que foram feitas, e aí eu fiquei em 20 horas eu fiquei com a gestão, as minhas funções como pedagoga, as oficinas e mais outras questões administrativas, de revisão, de escrita de relatório que não era eu quem deveria fazer, desde o primeiro mês, revisão de texto dos relatórios (...) na verdade tinha alguns dias que eu trabalhava das 8 h às 20 h. Que era principalmente segunda-feira que era dia de reunião de equipe, e que era um dia horrível, porque tinha que estar na coordenação de várias reuniões e participando no processo de equipe, fora as oficinas que eu tinha que dar... foi bem exaustivo, teve semanas que eu cheguei a trabalhar 50 horas, várias eu trabalhei 40 (Entrevistada 02).

No relato acima, a ordem exigindo maior participação é enunciada na forma de um “desejo”. Solicitar maior participação de alguém numa atividade relevante – a gestão do projeto – está mais para uma demonstração de reconhecimento que para uma exigência de trabalhar em três turnos, mesmo tendo um contrato que remunera apenas um. Após nos contar do convite que recebeu da coordenação, a entrevistada relata todas as tarefas que teve que assumir para atender ao “desejo” exposto acima. O resultado foi a extensão da jornada de trabalho para atender o conjunto de tarefas que foram ficando sob a sua responsabilidade.

Era pra ser 28 horas, mas ele virava 40 praticamente. E lá pelas tantas, é claro que a instituição não te exige, mas se tu não faz ela sente a tua ausência, então, isso também gera... tem todo um jogo institucional de valorização... (Entrevistada 04).

A entrevistada 04 reforça o que afirmei acima. Não existe uma exigência objetiva, uma ordem por parte da instituição contratante dizendo explicitamente que a trabalhadora contratada deve trabalhar mais horas. Esta cobrança se dá a partir da avaliação dos resultados ou, como comentou a entrevistada, da ausência deles. Aqueles que trabalham mais acabam sendo valorizados pela organização executora. Mesmo quando a coordenação do projeto utiliza métodos de controle do trabalho mais rígido, o foco da cobrança é sempre nas tarefas.

No [projeto anterior] eu passei por isso [trabalho fora do expediente]. De tu ser... no momento eu estou passando por isso. Porque hoje em dia eu tenho que entregar uma agenda da semana na segunda-feira, onde os 3 coordenadores ficam sabendo o que fico fazendo e diariamente eles me pedem coisas, e sexta-feira eu tenho que dar uma satisfação do que eu fiz em cima dessa agenda. No momento eu estou dando conta das coisas. Ontem eu estava falando pra minha colega que faz o mesmo que eu, que no momento em que eu me sentir sobrecarregada eu vou avisar que estou sobrecarregada e se as coisas não se modificarem, porque, na verdade, a minha insatisfação é em cima de que ano passado nos foi prometido um terceiro colega, para partilhar a quantidade de unidade. Somos em duas. E permaneceu duas, e aumentou o trabalho e não entrou o colega (Entrevistada 07).

O controle e a permanente demanda de tarefas faz com que a entrevistada 07 se obrigue a trabalhar fora do expediente. Ela afirma que a sobrecarga de trabalho se deve à necessidade da contratação de um novo colega, contratação que até o momento da entrevista não tinha se efetivado. Muitos projetos sociais começam as suas atividades com a sua equipe reduzida ao máximo, fazendo com que os trabalhadores se sintam sobrecarregados desde o início do trabalho.

Os longos deslocamentos para as comunidades da periferia acabam exigindo muito tempo, o que contribui para o aumento da jornada. Quando o projeto social é de abrangência estadual ou nacional, as viagens constantes aumentam o tempo do trabalhador a disposição da organização executora e contribui para o acúmulo de tarefas.

Pra conseguir fazer xerox tu tinha que combinar antes, era bem complicado. E ali tu tinha que fazer relatório, tu tinha que lançar os relatórios mensais, tinha que lançar informação num sistema, um sistema bastante pesado e a gente tinha que usar a nossa internet em casa porque ali era muito precário, a estrutura era muito precária. A gente assessorava empreendimentos em Porto Alegre, em diversas comunidades, e em cidades da região metropolitana. No caso da [colega] ela assessorava um empreendimento em Caxias do Sul. Eu assessorava na região metropolitana e POA, e aí, bom, tudo era de ônibus, eu acabava trabalhando 70 horas por semana na [organização executora] (Entrevistada 04).

O fato de ter que viajar para diferentes cidades para atender os empreendimentos do projeto em que trabalhava obrigou a entrevistada 04 e a sua colega a alongar a jornada de trabalho que chegou a 70 horas por semana. É importante considerar que os deslocamentos em grandes distâncias também contribuem para aumentar o cansaço físico e mental.

As vezes eu me sinto bem cansada e estressada, mas não é tanto pela viagem, é o que eu tenho que dar conta depois, quando eu volto. O problema não é a viagem, o problema é o que está me esperando aqui, na parte burocrática, porque enquanto eu estou na estrada tem coisas paradas que estão me esperando pra resolver quando eu retornar (Entrevistada 05).

Assim, os projetos que exigem muitas viagens com certa frequência levam a um acúmulo do trabalho “de escritório” como a elaboração de relatórios, a produção de matérias de divulgação das ações e o planejamento das próximas atividades. Não é estranho que o acúmulo de tarefas seja tão grande que a sua execução acabe tomando os finais de semana. Mas em alguns casos os eventos junto à comunidade precisam ser realizados no final de semana, como relata a entrevistada 05.

Quando são eventos ligados a igreja, sim. Porque os eventos ligados a igreja acontecem final de semana. Então, quando são eventos pra fora, aí é durante a semana, até porque tem a questão de quem trabalha em organizações governamentais têm essa lógica de não pagar hora extra, então não participa de evento no sábado, por exemplo. Então tem a estratégia de fazer na sexta-feira o evento para as organizações governamentais, na sexta-feira, e no sábado tu faz de forma que o pessoal que é de comunidades religiosas possa participar (Entrevistada 05).

Como a organização executora do projeto é uma instituição religiosa, a entrevistada 05 precisa participar de eventos nos finais de semana direcionados para a comunidade da igreja. É importante observar a afirmação sobre o não pagamento de horas extras, o que é substituído pelo banco de horas – prática que descreverei a seguir. Outro relato frequente nas entrevistas diz respeito à comunicação a trabalho fora do expediente.

Então tem esse trabalho de estímulo que é anterior a construção da festa, e aí a gente não tinha recursos, então organizava, organizar o que vai se comer, som, eles conseguiram doações. Eu trabalhava muito fora do horário no WhatsApp, porque se fazia um grupo das famílias no whatsapp então tu tem que conversar e responder as pessoas, e eram complicadas as relações (Entrevistada 02).

Com o avanço da tecnologia da informação, mesmo quando os trabalhadores saem do trabalho, conseguem levar consigo as suas tarefas. Através do uso de notebooks, smartphones, tablets e outros aparelhos digitais, o trabalhador do século XXI está permanentemente conectado (ANTUNES, 2018; DAL ROSSO, 2008; STANDING, 2014). A entrevistada 02 conta sobre o trabalho envolvido para organizar uma festa do projeto à comunidade atendida quando surge a menção ao trabalho fora do horário de expediente através de um aplicativo de mensagens. Este pequeno segmento da entrevista é muito rico em detalhes que nos informam como se dá o trabalho em projetos sociais. Primeiro porque há claramente um caso de flexibilidade funcional já que a entrevistada não foi contratada para organizar eventos. Organizar este evento faz parte das tarefas “extras” que ficam subentendidas nas descrições abrangentes do trabalho social. Segundo porque mesmo no seu horário de descanso a entrevistada tinha a obrigação de atender mensagens ou ligações, o que demonstra ser um avanço do tempo de trabalho sobre o tempo de lazer (DAL ROSSO, 2008). Por último, a necessidade de atender pedidos para além do horário de trabalho demonstra uma tendência do mundo conexcionista que é a focalização no cliente (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Assim, as demandas dos clientes devem ser atendidas custe o que custar, principalmente se o custo é a precarização do trabalho.

Por fim, chegou o momento de apresentar o já famoso banco de horas. Como se trata de um mecanismo de flexibilização dos direitos trabalhistas é importante contextualizá-lo. Até 1998, as horas extras trabalhadas deveriam ser remuneradas com um adicional de 50% do seu valor e não poderiam passar de duas horas adicionais por jornada, somando um total de 10 horas como determinava o artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Neste mesmo ano foi aprovada a Lei 9601/98 que regulamentava a contratação de mão de obra por tempo determinado (SANCHES, 2013). Importante lembrar que este é um período de baixo crescimento econômico e de alto crescimento da taxa de desemprego (ALVES, 2009; ANTUNES,

2004). Mesmo sendo criada para outro fim, no seu artigo 6º a lei altera a redação do artigo 59 da CLT. A mesma passa a vigorar da seguinte forma.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. *(Redação dada ao parágrafo pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, DOU 27.08.2001, em vigor conforme o art. 2º da EC nº 32/2001)*

§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

De acordo com Sanches (2013), este sistema de compensação de horas permite a extensão da jornada de trabalho diário desobrigando o empregador do pagamento adicional sobre as horas adicionais, adequando a legislação de forma excepcional às necessidades da nova organização flexível do trabalho. A autora também chama a atenção para o fato da legislação apontar o período máximo de um ano para a compensação, o que permite a intensificação do trabalho causando potenciais problemas de saúde ao trabalhador.

Ao pesquisar a legislação a respeito, podemos observar as seguintes características:

1) A sua aplicação exige uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, demonstrando que se trata de uma medida por tempo determinado e não poderia ser utilizado como um mecanismo habitual de gestão de pessoas de uma organização.

2) O texto aponta um limite diário de trabalho que não pode ultrapassar dez horas.

3) Em nenhum momento o texto aponta a possibilidade de horas negativas para o caso de o trabalhador precisar se afastar das suas funções por qualquer motivo. A expressão “banco de horas” sequer é citada na legislação.

Compreender a legislação do banco de horas é fundamental para poder compará-la com os dados sobre extensão da jornada de trabalho coletados nas entrevistas. Muitas dessas práticas, além de serem claramente uma forma de precarização do trabalho também se encontram à margem da lei.

(...) geralmente em relação a [organização executora] eles não trabalham com hora extra, eles trabalham com banco de horas, então vai sempre somando essas horas a mais ou a menos, então as pessoas podem ter tanto banco de horas positivo quanto

negativo. E eu geralmente tenho banco de horas negativo, porque trabalhar 40 horas tu não tem uma margem para trabalhar a mais, então as vezes, que nem eu estava te comentando antes: o exemplo de amanhã, hoje é feriado, amanhã o município vai fazer ponto facultativo, a [organização executora] vai funcionar, então se eu quiser eu posso ir e ficar lá trabalhando no computador, lendo e-mails, fico lá bato meu ponto, ou eu vou ter essas 8 horas descontadas. Descontadas eu digo negativando o banco, eles não descontam isso do salário nem nada. Então eu fico com banco de horas negativo. Então meu banco de horas geralmente é negativo por conta destes feriados e pontes que o município faz e a [organização executora] não faz (Entrevistada 08).

Neste relato, a entrevistada 08 explica como funciona o banco de horas na entidade em que trabalha. Ela nos conta que o banco pode ter um saldo positivo (horas adicionais de trabalho disponíveis para folga futura no horário de expediente normal) ou ter saldo negativo (horas do expediente que não foram trabalhadas e precisam ser repostas na forma de horas extras). A entrevistada explica que no caso dela o banco de horas costuma ser negativo, ou seja, ela costuma ficar devendo horas de trabalho para a organização executora do projeto. Ela explica que isso acontece porque o projeto em que ela trabalha é uma parceria com a prefeitura da cidade e quando esta não funciona, por causa da prática de alguns órgãos públicos de estender o feriado para uma sexta-feira quando este cai na quinta-feira ou para a segunda-feira quando este cai numa terça-feira, o volume de trabalho reduz significativamente. Esta acaba sendo uma forma de organizar o tempo de trabalho de acordo com a demanda. Nos projetos sociais é comum existir períodos em que o trabalho diminui muito – é o caso do verão onde as festas de final de ano dificultam a realização de atividades junto à comunidade – e outros onde o trabalho se acumula – elaboração de relatórios para prestação de contas, etc.

Era colocado como uma flexibilização vista com outros olhos. Todo mundo acaba fazendo. E existe vista grossa por parte dos sindicatos. Só que tem uma lógica, essa lógica de banco de horas, pelo que eu entendi, tem uma limitação, é até um certo ponto, acho que tem uma quantidade de horas que tu não pode ultrapassar, eu não sei quantas horas são. E quando chega final de ano, tu não pode nunca passar com horas... nunca, não, mas não é aconselhável que tu passe com horas para o ano seguinte (Entrevistada 05).

A entrevistada 05 relata que a adoção do banco de horas é uma prática comum nas organizações executoras de projetos sociais. Para ela, os sindicatos não estão fiscalizando esta prática, o que acaba permitindo abusos no uso da ferramenta. O fato dela não estar ciente do limite máximo de horas diárias de trabalho reforça o argumento anterior. A afirmação contundente “tu não pode nunca passar com horas” é atenuada imediatamente, provavelmente pela lembrança de alguma exceção. Assim, deixa de ser proibido para ser aconselhável que não se passe com saldo no banco de horas de um ano para outro.

A equipe básica é assistente social, sociólogo, psicólogo e biólogo. Ali não está previsto estagiário por exemplo, que tinha nos outros [projetos]. É isso que está previsto, mas não é bem isso que acontece, quer dizer... atualmente a gente tem, por exemplo, o assistente social tem 30 horas, o psicólogo e o sociólogo tem 20 horas. O

que aconteceu? Isso foi como a [organização executora] organizou o trabalho, no projeto não está especificando isso. O que aconteceu é que nesse período que a gente está trabalhando houve necessidade dessas colegas que tem 20 horas, delas trabalharem mais, elas têm um banco de horas gigantesco! Porque aí também tem hora extra e a gente têm banco de horas. Elas têm banco de horas gigantesco e a empresa ordenou que elas tirassem esse banco de horas. Então nesse momento eu estou tipo “eu-quipe”. Houve uma redução da equipe (Entrevistada 03).

A entrevistada 03 mostra com um exemplo como o banco de horas é um mecanismo que permite estender a jornada de trabalho sem precisar pagar nada a mais por isso. De acordo com ela, a organização executora contratou diferentes profissionais com carga horária diferente. Assim, no mesmo grupo havia contratos de 20 horas, de 30 horas e de 40 horas semanais. Nos períodos que o projeto tinha mais atividades as trabalhadoras foram fazendo muitas horas extras, trabalhando todas 40 horas semanais ou mais. Estas horas extras foram sendo acumuladas até chegar no período em que o projeto tem poucas atividades, quando aquelas trabalhadoras que tem saldo positivo no banco entram em recesso, restando apenas na organização aquelas que tem o banco de horas negativo ou nulo. Desta forma, a organização em questão pratica duas formas combinadas de precarização do trabalho: a contratação por tempo parcial e a extensão da jornada de trabalho sem remuneração.

Teve isso e aí já acabei perdendo horas nisso e teve também o fato que a gente tirou ... fez um recesso entre o Natal e o Ano Novo, que como eu não tinha horas sobrando, ele me comeu [horas] também... então na última vez estava devendo 30 horas. Mas eu não tenho uma pressão pra devolver essas horas... mas eu ando tentando... Nessa semana, no mínimo duas vezes eu faço oito horas. Pra não ficar, enfim né, tem que devolver, sei lá, tem que trabalhar (Entrevistada 03).

Em outro momento da entrevista percebemos a organização executora faz recesso de toda a equipe do projeto de forma compulsória. As horas referentes ao período do recesso são computadas negativamente no banco de horas. Esta prática permite diminuir o saldo de quem tem muitas horas positivas e, ao mesmo tempo, obriga a aumentar a jornada de quem tem poucas horas no banco ou tem saldo negativo. É o caso da entrevistada 03 que se encontrava com saldo negativo e o recesso forçado a obrigou a trabalhar 8 horas em alguns dias da semana sendo que o seu contrato é de 30 horas semanais, ou seja, 6 horas diárias.

A extensão da jornada de trabalho sem remuneração adicional é uma prática tão comum no trabalho com projetos sociais que foi relatada por todas as entrevistadas em seus históricos de trabalho em mais de um projeto. Conforme diversos relatos, a pressão para trabalhar mais se dá de forma sutil através do aumento da carga de trabalho com tarefas que possuem metas e prazos abusivos. Desta maneira, seja pelo medo de perder o trabalho ou pelo comprometimento com o trabalho realizado junto à comunidade, os trabalhadores em projetos sociais acabam permitindo que o trabalho se expanda no seu tempo de descanso. Junto com o

estabelecimento de metas e prazos abusivos, os relatos também apontam o uso da comunicação a trabalho fora do horário de expediente. Em relação ao banco de horas, mesmo este sendo um mecanismo legal que flexibiliza os direitos trabalhistas – abolindo o pagamento do adicional por hora extra e permitindo acumular horas durante um ano –, foi possível observar diversas práticas que se encontram à margem da lei. As organizações que executam os projetos sociais se utilizam permanentemente do banco de horas como instrumento de gestão do seu quadro técnico. Os limites diários de horas extras não são respeitados, sendo comum a prática da contratação por tempo parcial combinada com o uso diário de horas extras. Nas entrevistas também houve relatos de recessos forçados e banco de horas negativo, o que permite aos contratantes jogar com a mão de obra disponível de acordo com as suas necessidades.

#### 4.1.4 Flexibilidade de remuneração

A flexibilidade de remuneração é o conjunto de mecanismos utilizados para reduzir o custo das organizações com a reprodução da força de trabalho. Esta redução pode se dar de duas formas. A primeira delas é a oferta de remuneração abaixo do que é pago pelo mercado de trabalho para um trabalhador daquela qualificação (STANDING, 2014). A segunda situação diz respeito à prática de repassar custos operacionais da organização executora aos trabalhadores, assim o trabalhador é compelido a gastar parte da sua remuneração com custos que dizem respeito à efetividade do trabalho. Estas duas formas de flexibilizar a remuneração são práticas comuns no mercado de trabalho que foram assimiladas pelas organizações que trabalham com projetos sociais. Na elaboração da pesquisa, observei quais são as formas que assume a flexibilidade de remuneração quando se relaciona diretamente com o trabalho em projetos sociais: o hiato temporal entre o final de um projeto e a contratação no próximo, a variabilidade da remuneração a partir da produtividade, assim como o uso de equipamentos pessoais para fins de trabalho e o gasto com passagens, ligações, etc.

O precariado experimenta a totalidade da força da flexibilidade salarial. Seus salários são mais baixos, mais variáveis e mais imprevisíveis. A variabilidade não tem probabilidade de se correlacionar positivamente com as necessidades pessoais. Quando as pessoas que fazem parte do precariado têm necessidades financeiras além do previsto, como quando surge uma doença ou revés na família, também é provável que estejam recebendo uma renda abaixo da média (STANDING, 2014, p. 75).

Trabalhar com projetos sociais é saber que o seu contrato, e por decorrência a sua remuneração, tem início e fim. A cada término de projeto o trabalhador deve sobreviver à prova do mundo conexionista mostrando a sua capacidade de se desengajar e engajar novamente em

outro projeto (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Mas o hiato entre dois projetos pode durar meses o que contribui para a insegurança de rendimento.

Esse tipo de trabalho me fez me reorganizar financeiramente, porque eu não gasto o que eu ganho, diferente de muita gente, óbvio, não tenho filho, não tenho carro, não pago aluguel, também por opção pra não ter esse custo, lido bem com transporte público, e sempre tive uma reserva pra viver 1 ano sem grana. Isso foi desde sempre um critério meu, porque eu sabia que um projeto começaria e acabaria e eu não poderia ficar sem dinheiro, então, e eu nunca precisei usar. Tipo, eu tenho uma grana guardada hoje que é minha grana de reserva, que é o que me possibilita estar na [organização executora], nesse momento agora (Entrevistada 01).

O relato acima nos permite perceber como o trabalho em projetos exige uma reorganização da vida: é importante diminuir custos e fazer poupança para estar preparado para eventuais momentos em que se demore para passar de um projeto para outro. Esta nova forma de organizar o trabalho exige organizar a vida de forma a estar sempre disponível para novas oportunidades que o mercado possa oferecer (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; STANDING, 2014).

Sim, tinha variabilidade [a renda mensal] foi um dos motivos de eu me afastar, porque tinha mês que ficava bem, daqui a pouco ficava ruim, ficava numa gangorra louca... agora não dá mais pra mim (Entrevistada 06).

No meio do ano passado, 2017, isso já tinha acabado, eu já não tinha mais nada, não tinha mais seguro-desemprego e ali na produção [cultural] não tinha condições de me manter e daí pensei: vou ter que voltar de novo ao mercado formal, demorei pra me convencer que ia ter que voltar ao mercado de trabalho formal, que tinha que dar um jeito que ia ter que entregar currículo. Mas como eu também tenho um pouco de sorte na vida, apareceu o processo seletivo da [organização executora]. Eu comecei a trabalhar em julho mas o processo seletivo foi em maio, demorou para começar o projeto, mas até lá eu fui segurando (Entrevistada 03).

Para a entrevistada 06 a variabilidade na remuneração mensal fez com que ela se afastasse de alguns projetos sociais. Quando o trabalhador é pago por produto e o fluxo de produção não depende apenas da sua capacidade de organização do trabalho, ações corriqueiras da vida como assumir uma dívida podem se tornar um problema.

A entrevistada 03 descreve as dificuldades de sobreviver trabalhando com projetos. A produção cultural é um mercado onde o trabalho por projeto é uma prática consolidada. Como os eventos culturais sofrem um forte impacto das mudanças no cenário macroeconômico, costumam remunerar os produtores culturais pela venda de ingressos. Isto significa contar sempre com variações importantes na renda. Quando ela se refere ao mercado de trabalho formal, está dizendo que precisou voltar a trabalhar num projeto social com remuneração fixa. Como ela nos conta, do processo seletivo até o início do trabalho se passaram dois meses, os quais ela teve que ficar “segurando”.

Depois desse 1 ano, a gente apresentou o resultado do projeto que nos acabamos escrevendo, os profissionais que estavam no projeto, junto com uma profissional que era contratada na instituição, então nós contribuimos para a reedição do projeto, pra fazer ele novamente, e nessa reedição do projeto nós seríamos contratadas novamente. Mas, como acontece com uma certa frequência nesses editais, acabou atrasando a liberação do recurso, e nós ficamos 3 meses no hiato, sem ter remuneração, e sem estar na instituição, sem estar trabalhando lá. E a gente ficou esse período sem outra remuneração (Entrevistada 04).

Os frequentes atrasos nos repasses orçamentários para os projetos sociais obrigam os trabalhadores a ficar vários meses sem receber. Mesmo quando não estão trabalhando no projeto diretamente, eles ficam numa situação intermediária em que não se encontram desempregados mas também não têm renda. Seria fácil apelar para a liberdade de contrato e argumentar que estes trabalhadores têm liberdade para conseguir um emprego melhor que contrate e remunerar imediatamente. A primeira objeção que deve ser feita é em relação ao desemprego estrutural. Buscar um novo emprego com atribuições e salário adequado pode demorar mais que a espera pela efetivação da contratação. Outro ponto importante é que deixar o trabalhador na espera pelo repasse de uma verba pública ou privada é uma prática comum nas organizações que executam projetos sociais. Assim, ainda existe a possibilidade de enfrentar esta espera junto a outra organização. Por último, não posso deixar de considerar o compromisso que muitos dos trabalhadores em projetos sociais têm junto ao público que atendem e gostariam continuar trabalhando.

A outra forma de flexibilidade de remuneração está relacionada ao repasse de custos dos projetos sociais aos trabalhadores. Em diversas entrevistas encontrei relatos das trabalhadoras tendo que assumir parte dos custos operacionais, principalmente quando a organização executora não oferecia toda a estrutura necessária para o desenvolvimento do trabalho contratado.

O pós assentamento foi mais complicado em termos de condições de trabalho porque a gente não tinha um carro disponível, eu não tinha carro e ficou longe pra gente se deslocar, digamos que três vezes na semana. Que também não é assim... se a gente foi ver... pensar no trabalhador brasileiro na verdade não é a pior coisa do mundo. Aí a gente se deparava também como foi o impacto dessas famílias que saíram do centro e foram morar num local distante, famílias com majoritariamente recicladores, trabalhavam com coleta de materiais recicláveis.

- Vocês recebiam passagens?

- Eu não me lembro! Eu lembro que era R\$ 2.400 o meu salário, que permaneceu congelado desde o início até o fim, mas eu acho que não, não recebíamos vale-transporte e nem vale-alimentação (Entrevistada 03).

No projeto da entrevistada 03, a organização executora não disponibilizava um veículo para a realização do trabalho junto à comunidade. Imediatamente, a entrevistada deixa de falar do seu problema de deslocamento e começa a falar da comunidade que atendia e que foi removida de um local próximo do centro para um bairro na periferia da cidade. Ao se comparar

ao público atendido, acaba minimizando o problema que enfrentou com o deslocamento<sup>32</sup>. A minha pergunta retoma o foco da entrevista. Por fim, a entrevistada afirma que não se recorda ao certo de ter recebido os custos do transporte e da alimentação. O pagamento no valor acima descrito foi realizado por 24 meses<sup>33</sup> através de RPA sem qualquer reajuste ou reposição salarial.

Ah, eu carregava... eu comprei um netbook nessa época porque não tinha computador nessa sala que foi uma sala improvisada. Eu andava com aquele netbook pra cima e pra baixo na mochila. Eu comprei o netbook pra não ser tão pesado. Aí é ruim, netbook é péssimo! (...) Não. Não tinha outro computador lá! Eu comprei o netbook pro trabalho, a gente tinha que dispor de um computador. Eu andava com aquele troço pra cima e pra baixo, eu achava péssimo, não gostava. Era pesado, eu tinha medo de ser assaltada, mas eu andava muito com aquilo (Entrevistada 03).

Neste momento da entrevista, a entrevistada 03 continua falando do mesmo projeto. Como a organização executora não disponibilizava computadores, a trabalhadora teve que comprar um netbook. Ela não só teve que utilizar parte da sua remuneração para comprar um instrumento de trabalho como também teve que arcar com as consequências do uso como o desgaste e o risco do equipamento ser roubado ou mesmo estragar.

Isso era uma parte importante da precarização, porque pra eu conseguir fazer ligação telefônica, ou eu usava meu celular, o que eu normalmente fazia e gastava uma conta enorme todo mês, ou eu tinha que pedir pra secretaria da [organização executora] fazer a ligação pra mim. E como ela tinha que atender os dirigentes da [organização executora], obviamente a prioridade era pros dirigentes, então era muito difícil de conseguir, e a gente tinha muita demanda de trabalho, então, tinha que agilizar (Entrevistada 04).

Neste relato, a entrevistada 04 teve que usar o seu celular para realizar ligações que estavam relacionadas com as atividades do projeto e não foi ressarcida. Como a organização executora deste projeto também era uma organização sindical, a prioridade das ligações era para os dirigentes, o que obrigava a equipe do projeto social a buscar uma alternativa para realizar os contatos necessários e não deixar atrasar o cronograma do projeto.

As decisões em geral da cooperativa nós não participamos, nem eu nem minha colega, e foi quando eu te disse que mês passado nós abordamos a questão de termos um salário fixo de 3 mil reais com desconto de 20% [referente à previdência social] e ainda ter que pagar as passagens, com esse valor que está a passagem, pra ir trabalhar. Então eu questioneei, e daí fizeram aquela coisa meio torta, estão nos fornecendo 6 passagens por semana. Então, teoricamente eu estaria indo em 3 unidades por semana com essas passagens, mas para vir aqui para o centro, estar aqui não é pago por eles. Meu gasto de passagens é muito superior a isso (Entrevistada 07).

Este é mais um caso de uma trabalhadora que se vê obrigada a pagar o deslocamento. A organização executora se aproveita da sua condição de cooperativa para repassar custos aos

32 A comparação da realidade do público atendido com a realidade dos trabalhadores em projetos sociais é muito frequente nas entrevistas. Abordarei este tema no item sobre justificção na sequência deste capítulo.

33 De 2010 a 2012.

seus trabalhadores. A reclamação da entrevistada pelo fato de ter que pagar 20% do seu salário<sup>34</sup> para a previdência social se deve ao fato de que o trabalhador cooperativado deve pagar, ao mesmo tempo, a cota do empregado e do empregador. Após questionar o fato de ter que assumir o custo do deslocamento para as comunidades atendidas, a coordenação da organização executora decidiu assumir o custo de seis passagens semanais. É importante lembrar que a entrevistada trabalha em comunidades da periferia da cidade, sendo que se desloca diariamente da sua casa ao centro e do centro ao bairro onde será realizado o atendimento, chegando a gastar quatro passagens por dia. Mesmo considerando a parte das passagens que a cooperativa assumiu, o valor gasto pela entrevistada com este item é próximo a 10% da sua remuneração<sup>35</sup>.

Era importante ter mais pessoas no cotidiano da cooperativa, mas essas pessoas estavam na verdade em outros trabalhos remunerados, se mantinham, e a cooperativa não tinha como liberar essas pessoas, até elas serem remuneradas pela cooperativa, mas essas pessoas não buscavam, enquanto estavam ali, buscar trabalhos pra elas na cooperativa, via cooperativa, pra fazer uma transição. Alguns trabalhos que esse pequeno núcleo captou conseguiu envolver algumas dessas pessoas, mas acabava sendo pontual porque a gente tinha que se viabilizar também. E não houve um movimento real dessas pessoas em captar trabalho. E o fato de ser uma cooperativa, uma instituição formalizada, que previa um funcionamento coletivo, e que tinha pra sua sustentação um custo de contador, de... nem lembro mais que outras coisas, e envolvia as pessoas contribuírem mensalmente pra isso, isso gerou um esforço de gestão, um trabalho de gestão muito maior, muito grande, e que nunca foi remunerado, não tinha como remunerar, não tinha de onde sair essa remuneração. Então essas questões foram gerando um questionamento, e eu diria hoje, olhando pra trás, isso foi uma das coisas na vida que mais eu leio como precarizar o trabalho, eu leio como precarizar. Porque o meu tempo de trabalho, o meu tempo pra pensar o trabalho de uma forma mais criativa, de elaborar, de propor coisas, isso se reduziu porque se reduziu a capacidade de decisão sobre o trabalho e porque os tensionamentos que essas situações geravam eram muito grandes (Entrevistada 04).

Neste momento da entrevista, a entrevistada 04 relata os problemas de formar uma cooperativa que trabalhe com projetos sociais. Diferente da iniciativa anterior, onde há fortes indícios de que se trata de uma falsa cooperativa, a organização foi formada por trabalhadoras que já tinham experiência com projetos sociais e queriam criar uma nova relação com o trabalho e com o público atendido. O fato de ser uma organização formalizada obrigou as trabalhadoras a assumir diversos custos que antes não tinham, como é o caso do contador, citado no relato. Além do custo adicional, a entrevistada nos conta que a manutenção da cooperativa gerou trabalho adicional que não foi remunerado. O trabalho gasto com a gestão acabou retirando o tempo que poderia ser utilizado para o desenvolvimento dos projetos.

---

34 O trabalhador formal com carteira assinada contribui com 11% do seu salário bruto para a previdência social.

35 Considerando a passagem a R\$ 4,30 que era o valor da época da entrevista, 24 dias trabalhados no mês e cinco semanas, o que soma 96 passagens mensais, sendo 30 oferecidas pela organização executora.

A partir dos relatos acima posso afirmar que a flexibilidade de remuneração é uma realidade na vida dos trabalhadores em projetos sociais. Como foi apontado por Boltanski e Chiapello (2009), apesar de sugerir que a cidade por projetos ofereceria maior autonomia ao trabalhador, na prática a constante necessidade de renovar os projetos (passagem pela prova) abre espaço para a precarização do trabalho. Nos casos que analisei, as pessoas precisam reorganizar a sua vida para lidar com períodos em que não haverá remuneração ou, no caso das trabalhadoras com renda variável, saber se equilibrar num orçamento que pode mudar constantemente (ALVES, 2007; STANDING, 2014). Em ambos os casos, a variabilidade acaba diminuindo a renda disponível para a reprodução da força de trabalho.

Quando os trabalhadores precisam assumir parte dos custos dos projetos em que trabalham, estão sofrendo uma forma velada de redução da sua remuneração. Pode parecer pouco significativo o fato de ter que usar o seu celular ou o seu notebook para uma atividade do trabalho, mas a lógica é semelhante à utilizada pela Uber, onde os motoristas colocam os seus carros a disposição da empresa e assumem todos os riscos sobre os veículos no processo de trabalho (ANDRÉ; DA SILVA; NASCIMENTO, 2019). Também são preocupantes os relatos que apontam a prática comum de fazer os trabalhadores assumir o custo do seu deslocamento em direção às comunidades atendidas. São práticas que acabam por flexibilizar a remuneração dos trabalhadores em projetos sociais.

#### 4.1.5 Precarização da afetividade

Todo trabalho é sempre um trabalho manual, intelectual e afetivo. Quando o indivíduo está trabalhando, o desgaste ocasionado pelo labor não se objetiva apenas sobre o seu corpo, ao contrário, a intensificação do trabalho também se relaciona com a intelectualidade e com a afetividade (DAL ROSSO, 2008). Esta característica do trabalho também está presente nos projetos sociais. O trabalho é realizado com o corpo – ao escrever, ao falar em público, no desenvolvimento de dinâmicas de grupo –, é realizado pelo intelecto – nas pesquisas sobre os grupos sociais atendidos, na preparação de oficinas, no planejamento das atividades – e é o tipo de trabalho que exige muito da afetividade. Fazemos uso da afetividade no trabalho quando nos relacionamos com colegas, com os nossos superiores ou na relação com as pessoas atendidas pelos projetos sociais.

Reconhecer que o trabalho possui uma dimensão afetiva, também significa que considerar que ela pode ser precarizada. Standing (2014) afirma que o precariado, devido a viver

em constante insegurança, tem o seu comportamento pautado pela raiva, pela anomia, pela ansiedade e pela alienação. Estes sentimentos são manifestações da precarização da afetividade.

Nas entrevistas com as trabalhadoras em projetos sociais encontrei diversos indícios de precarização da afetividade. Em muitos casos esta se relacionava com a precarização da intelectualidade. Se a afetividade é um elemento fundamental do trabalho, permitindo que o TPS desenvolva empatia pelo público atendido e se esmere na busca de soluções para os problemas enfrentados, a precarização da afetividade leva a um sentimento de impotência que ocasiona um desgaste mental que por sua vez, pode se manifestar ocasionando danos à saúde psíquica e física do trabalhador.

Se você olhar a turma a 6 anos atrás e olhar hoje, tu vê visivelmente que a gente se dá, que a gente se doa muito, não sei se a palavra é doar, mas a gente absorve, é absorvido pelo trabalho. Porque tu lida com temas pesados, tu lida com temas muito pesados. O trabalho com os catadores, é desgastante. Tu tá lidando com vulnerabilidade. Tu tá lidando com situação de violência, como é o meu caso. Não que eu esteja diretamente trabalhando com mulheres em situação de violência, mas eu estou trabalhando com equipes que trabalham com mulheres em situação de violência, com crianças em situação de abuso sexual. São temas pesados. E pra eu estar lá e pra poder ter o conteúdo pra poder dizer para aquelas pessoas que estão na base trabalhando com isso, eu minimamente tenho que me apropriar e eu tenho que ler, eu tenho que procurar. E até notícias me impactam, as vezes, são sempre coisas muito pesadas que tu tem que estar trazendo exemplos, que tu tem que ir atrás de estatísticas, vendo dados e trazendo impacto disso na vida das pessoas (Entrevistada 05).

O trabalho com projetos sociais exige lidar diariamente com situações de vulnerabilidade social como relata a entrevistada 05. Mesmo que o trabalho diário permita diminuir o impacto que certos temas podem trazer, isso não impede que o trabalhador “absorva” e seja “absorvido” pelo trabalho, ou seja, trabalhar no cotidiano da vulnerabilidade social leva a um desgaste emocional. No caso da entrevistada, ela prepara formações sobre violência contra a mulher, violência contra crianças e contra idosos. Estas oficinas exigem trabalhar com notícias impactantes sobre estes tipos de violência e ouvir relatos das pessoas envolvidas.

Foram diversos os relatos que apontaram o sentimento de impotência frente a realidade do público atendido como um catalisador da precarização da afetividade. O trabalho em projetos sociais precisa contar com a confiança do público atendido na equipe que o está executando. Como a lógica dos projetos sociais é focalizante e os problemas sociais aos quais pretendem responder estão inseridos em estruturas sociais totalizantes (MONTAÑO, 2010), a tendência é que as soluções apresentadas sejam parciais e paliativas.

E aí se tenta articular uma rede com as instituições, só que é muito difícil, não se tem uma... até a equipe acaba participando das reuniões de rede, mas [é] uma estrutura muito frágil e por vezes o teu trabalho é escutar as queixas que as pessoas têm e só e não conseguir ir muito mais além, porque a gente está numa diminuição do Estado muito forte sobretudo a assistência social está num momento de precarização enorme. E não tem recurso, não tem cesta básica, não tem nada (Entrevistada 02).

Para a entrevistada 02, mesmo que os projetos sociais tentem se articular com a rede socioassistencial, através dos Centros de Referência de Assistência Social e outras entidades públicas relacionadas, o trabalho realizado se torna insuficiente, restando aos trabalhadores em projetos sociais a escuta das dificuldades sofridas pelas comunidades atendidas. Para a entrevistada, esta situação está relacionada à precarização da assistência social, devido à diminuição da participação do Estado neste setor. Esta precarização da política social através da diminuição do Estado e da sua terceirização através já foi apontada por Montaño (2002, 2010). Quero mostrar como esta precarização da política social influencia a precarização do trabalho dos TPS, principalmente na sua esfera afetiva.

É horrível! Eu mais no final, como eu estava com uma sobrecarga grande de funções, e eu estava bem mergulhada na comunidade que eu estava escrevendo o projeto baseado na política de segurança alimentar, fica destruído, porque tu não tem o que fazer. E toda questão ética, das colegas da assistência social, bom... não vamos fazer assistencialismo, distribuição de cesta básica não é a nossa função, mas a gente acaba fazendo campanha de arrecadação de alimentos, sempre levava, a gente sabia que tinha que levar uma grande quantidade de comida nas oficinas, e é muito triste, porque a gente sabe que faz parte de uma crise muito maior, uma crise do capitalismo em si, que tá aí reestruturando, vai retirar os direitos cada vez mais (Entrevistada 02).

A sensação causada pela impotência frente aos graves problemas enfrentados é muito desagradável. Como relata a entrevistada, a obrigação de ter que lidar com a pobreza e a fome do público atendido diariamente obrigou a equipe a colocar em questão o código de ética da profissão – que no relato são citadas as colegas assistentes sociais mas que serve para todos os trabalhadores em projetos sociais. O sentimento de empatia com a comunidade citada levou a equipe executora a arrecadar alimentos e a levar bastante comida para os lanches das oficinas ministradas. Em diversos momentos do relato da entrevistada - “É horrível”, “estava bem mergulhada na comunidade”, “fica destruído”, “tu não tem o que fazer”, “é muito triste” - é visível a relação afetiva que ela estabeleceu no seu trabalho e como o fato de não conseguir atender as demandas a afeta emocionalmente.

Além da sensação de impotência ao não poder resolver os problemas sociais por que as comunidades passam, a precarização da afetividade também se dá na rotina da execução dos projetos sociais, como mostra o relato abaixo.

(...) mas, precarizou porque o que a gente queria e o que a gente efetivamente fazia como [organização executora] quando era um núcleo informal, que era o que nos dava desejo, tesão e gosto pelo trabalho, aquilo foi se perdendo e chegou num ponto que ficou insustentável. Então, acabou com aquilo que era o sentido do trabalho, que pra nós dava sentido ao trabalho, se foi. E aí vem aquilo que eu te comentei, que aconteceu ao longo de todas essas experiências de trabalhos sociais, com projetos sociais, que chega um momento em que tu precariza inclusive a tua capacidade de produção intelectual, porque tu passa a não ter tempo pra leitura, e pra fazer análise, pra fazer a reflexão sobre o teu processo de trabalho. (...) Na [organização executo-

ra] durante boa parte do tempo, até entrar nessa ciranda, a gente pegava de tempo, não era sistemática, mas de tempo em tempo a gente parava um dia inteiro e refletia sobre os processos de formação de educação popular, lia algum texto que fazia discussão sobre os sentidos do trabalho, sobre educação popular, sobre autogestão, e discutia. E chegou nesse momento aí que parou, a gente não conseguiu mais fazer isso. Então tinha que escrever um projeto... e era uma loucura. Chegou num ponto que só eu elaborava justificativa dos projetos, era só eu. Porque a gente acabou tendo que especializar porque a loucura era tanta, a correria, e o pouco recurso, que era pesado demais todas nós pesquisarmos, então uma pessoa pesquisava (Entrevistada 04).

Para a entrevistada 04, quando a organização executora em que trabalhava ainda era um empreendimento solidário não formalizado, o grupo que lá trabalhava se sentia realizado no trabalho. Com o processo de formalização e o aumento da carga de trabalho – os projetos, a gestão do empreendimento, etc – o trabalho deixou de ser um espaço de realização das trabalhadoras para se tornar um conjunto de processos mecânicos. São muitos os trabalhadores que se voltam para os projetos sociais com o objetivo de realizar um trabalho que tenha relevância social, ou seja, que seja útil para melhorar a sociedade. É claro que as visões do que seja melhorar a sociedade são variadas, mas na maioria das vezes elas passam pela noção de que soluções localizadas podem ser reproduzidas em maior escala, levando à superação de parte dos problemas sociais. É a ideia de um “trabalho de formiga”. Quando a dinâmica da execução dos projetos quebra esta ilusão, leva os TPS à frustração. A entrevistada aponta então para uma precarização do trabalho intelectual, onde tarefas como realizar as pesquisas para os diferentes projetos deixam de ser ações prazerosas e realizadoras – “que era o que nos dava desejo, tesão e gosto pelo trabalho” – para se tornar mecânicas e alienantes, impedindo inclusive a possibilidade de refletir coletivamente sobre o trabalho realizado. No final do seu relato, a entrevistada nos conta que o empreendimento precisou especializar os diversos trabalhos e parte da pesquisa acabou recaindo sobre ela.

Mas a precarização da afetividade no trabalho em projetos sociais pode trazer consequências mais sérias para os envolvidos. Nas entrevistas, era comum receber relatos que apontavam para o surgimento ou recrudescimento de sofrimento físico e/ou psíquico decorrente do desgaste emocional que estas trabalhadoras enfrentaram.

É muito difícil estar nesse lugar, apostando ainda na política pública, sabendo de toda questão da superestrutura, assim, que não... que enfim, não, parece, tu te sente de mãos atadas, ainda que bom eu me organize de outras formas, que estude sobre isso, que tente fazer outros movimentos de luta por acreditar nisso, acreditar que só assim é possível viver nessa contradição, mas do ponto de vista do trabalho, me dá vontade as vezes de fazer uma coisa que tu não tenha que pensar, que tu não tenha que saber dos problemas diretamente, porque se adoce muito. Minhas colegas, nossa! Todo mundo com algum problema de saúde. Eu mesmo tive um monte de questão de... quando eu fui descansar, eu ainda estava empregada, mas foi ali no período do carnaval, eu tive de tudo, muitas doenças somáticas, assim (Entrevistada 02).

Neste relato, a entrevistada 02 volta a falar do seu sentimento de impotência (“tu te sente de mãos atadas”) e de como esta situação a leva preferir trabalhar com algo que não precise “saber dos problemas diretamente”. Ter consciência dos problemas de forma concreta, ou seja, ver os problemas sociais materializados em pessoas pelas quais, ao conviver na execução do projeto, se tem afeto leva os trabalhadores em projetos sociais ao sofrimento psíquico (“se adocece muito”). Este sofrimento psíquico pode se manifestar de diversas formas.

Então, até que ponto eu estou trabalhando e ganhando e até que ponto isso está valendo pra questão da minha própria segurança. Tive uma baita de uma crise de nevralgia, eu tenho bruxismo, mas eu tive uns 2 meses que tive dores horríveis na minha arcada dentária, em tudo. Foi bem complicado, eu pensei que era uma rinite, sinusite, uma infecção, e na verdade não era. A primeira coisa que a minha dentista falou é que era um estresse muito grande que tem um impacto, tem toda questão da coluna cervical, tudo (Entrevistada 07).

A entrevistada 07 conta que o trabalho estava lhe causando tanto stresse que acabou aprofundando alguns problemas de saúde que já possuía como a nevralgia. Diferente do que imaginou, as fortes dores na arcada dentária foram causadas por uma sobrecarga emocional decorrente das atividades realizadas no projeto em que ela participa. A entrevistada comenta ainda que sofre de dores nas costas.

(..) eu tenho alguns problemas de saúde, que são continuados, eu tenho problemas crônicos de saúde que é a fibromialgia. Se eu passar por períodos longos de tensão, certamente eu vou ter uma crise. Então eu tive mais de uma vez, e um dos sintomas da fibromialgia, os ciclos, uma coisa estimula a outra, é insônia, dormir pouco, arrisca te colocar numa crise de fibromialgia... que é uma disfunção orgânica... a fibromialgia tem um fator que gera insônia, porque produz pouco certas substâncias que são do bem-estar e relaxamento... então, eu já sou pilhada, se eu fico pilhada numa dessas... aí eu passo dias que eu durmo 2 horas por noite... e depois quando regulariza leva um tempo ainda dormindo acordando a noite inteira, cochilos, então eu tive isso sim nesse período (Entrevistada 04).

Neste relato, o estresse causado pelo trabalho funciona como catalisador de uma doença que a trabalhadora já possui. Em momentos de muita tensão no projeto, a entrevistada tem crises de fibromialgia. Esta doença consiste numa dor crônica que migra pelo corpo, sendo que a maior parte dos casos é diagnosticada em mulheres. Junto com a dor também surgem alterações no sono e fadiga (VARELA; YENG, 2019).

O fato de ser um projeto que eu acredito, me fez ficar numa situação muito séria ano passado, eu fiquei doente em alguns momentos, eu fiquei ansiosa, sem vontade de ir para o trabalho, em pânico de ir pro trabalho, eu não queria ver minha chefe, eu não queria estar lá, eu não queria fazer aquelas coisas, sabe? Uma ansiedade. Eu não cheguei a ter Síndrome do Pânico nem nada disso, mas uma coisa ruim, sabe? Eu sinto que eu tava adoecida emocionalmente (Entrevistada 09).

O relato da entrevistada 09 mostra como o engajamento no trabalho desenvolvido no projeto a levou ao sofrimento psíquico. Ela nos conta que se sentiu ansiosa e num profundo

mal-estar quando estava no ambiente de trabalho. Embora não tenha chegado a ser diagnosticada – inclusive porque a entrevistada não chegou a buscar ajuda médica – ela percebeu que estava “adoecida emocionalmente”.

É preciso reconhecer que a afetividade, junto com o trabalho manual e intelectual, é um elemento fundamental da atividade laboral. Ao mesmo tempo, se a afetividade é um componente do trabalho e este é precarizado, aquela também sofrerá as consequências da precarização. No trabalho em projetos sociais, os trabalhadores precisam lidar quase que diariamente com os sintomas da barbárie social o que os impacta emocionalmente. Além disso, por assumir a responsabilidade da política social “na ponta”, sofrem o desgaste de perceber que o trabalho que realizam não os conduz à transformação social que almejam. A precarização da afetividade se manifesta através de doenças psíquicas como estresse, ansiedade, depressão e muitas outras, assim como as suas doenças físicas decorrentes.

## **4.2 Justificação**

Ao ler os fragmentos discutidos anteriormente, corro o risco de passar ao leitor a impressão de que as entrevistas foram realizadas com um tom de profunda decepção com os projetos sociais. Este foi o caso de algumas, mas em outras houve manifestações de orgulho com o trabalho e desejo de querer continuar em outros projetos que possam surgir. Em diversos momentos as entrevistadas relataram ter um forte envolvimento com as comunidades atendidas e que por isso, não se importavam tanto em ter que se doar ao trabalho. Toda essa dedicação também se justificava porque o sucesso das diversas tarefas faziam com que as trabalhadoras se sentissem realizadas pessoalmente, já que o trabalho permitia o exercício da criatividade dando maior autonomia. Não foram menos importantes os relatos das entrevistadas que afirmaram que não conseguiriam trabalhar a vida toda no mesmo lugar e viam a alternância de projetos como uma coisa positiva.

Nesse momento percebi que a realização desta pesquisa não poderia se limitar a uma análise do trabalho precário, precisava compreender como este se justificava, ou seja, quais são os argumentos de ordem moral que explicam que as pessoas aceitando as condições precárias de trabalho que lhes são impostas (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Nas entrevistas detectei três formas de justificação: o engajamento, a autonomia e a alternância.

### 4.2.1 Engajamento

O engajamento na realização do trabalho é uma característica determinante da cidade por projetos. Ele permite a passagem do controle externo, realizado por chefias, para o autocontrole dos trabalhadores – deslocando a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a subjetividade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Nas entrevistas que realizei é frequente a menção à disposição para resolver os problemas encontrados nas diferentes comunidades ou mesmo nas organizações quando colegas encontram dificuldades.

O que acontece em projetos sociais, quando tu curte o que estás fazendo, tu te envolves pessoalmente com isso, tu não estás fazendo um trabalho só pelo valor que tu recebe, tu não estás executando um negócio só porque estão te pagando. E até hoje, na minha vida profissional, tem coisas que eu faço sem cobrar, mas tem coisas que eu não faria nem que me pagassem (Entrevistada 01).

Nesse segmento da entrevista, percebemos que o engajamento no trabalho é orientado por valores morais que se encontram diretamente relacionados ao bem comum. Assim, o trabalho não se desenvolve apenas em troca de uma remuneração. No final da citação, a entrevistada realiza uma oposição entre dois trabalhos: aquele que ela faria mesmo sem uma remuneração e aquele que a remuneração não justificaria que fosse feito. Esta oposição reforça a perspectiva de um trabalho orientado por valores morais vinculados a uma perspectiva política. Por outro lado, este argumento que vincula remuneração e moralidade também pode ser utilizado para justificar a realização de trabalho não remunerado ou o trabalho polivalente. Em outro momento da entrevista, a entrevistada retoma o argumento acrescentando a satisfação pessoal.

(...) tem uma ideologia por trás, tem a perspectiva de mudança social, por mais que eu duvide das formas como a gente faz, mas eu acho que trazem algumas mudanças estruturais, pelo menos micro. Tem uma satisfação pessoal no trabalho, no resultado dele, e isso me movimenta, tem algo que a gente acredita, e a gente consegue colocar isso numa forma de trabalho pra movimentar umas coisas ou, pelo menos, questionar algumas coisas, trazer movimentação pro processo. E quem tá na economia solidária, que tá em um grupo assim, não vai ter dinheiro assim, a gente não tem nem uma expectativa de ser rico. Nosso sonho hoje é viver do trabalho, sendo paga pelo nosso trabalho (Entrevistada 01).

A satisfação pessoal do trabalho é justificada pelo seu resultado na tentativa de promover uma mudança social, mesmo que esta mudança seja pequena. O trabalho é satisfatório porque na sua realização “tem algo que a gente acredita”. Ao mesmo tempo, o trabalho com projetos sociais também permite – em algum grau – o exercício da crítica. Assim, é possível ter um trabalho que garante a subsistência e que ao mesmo tempo nos permite transformar a sociedade, uma possibilidade de combinar o âmbito do trabalho – que é alienado, que é co-

mandado pela vontade de terceiros, que reproduz a lógica do capital – com o âmbito da militância – onde somos críticos, onde pensamos e nos manifestamos livremente participando da tomada de decisões, onde defendemos bandeiras voltadas ao bem comum, porém, onde nosso esforço não é remunerado. Nesse sentido, ser remunerado para exercer militância seria uma dádiva! É nesse momento que é importante retomar a ideia de que exercer uma função num projeto social é trabalho, que muitas vezes é mal remunerado e que muitas outras vezes parte dele não é pago. Quando a entrevistada afirma que “nosso sonho hoje é viver do trabalho” estava se referindo à dificuldade de manter diversos projetos no empreendimento para que todas as trabalhadoras não precisem complementar renda em outros lugares.

É comum que os trabalhadores em projetos sociais tenham ocupado, na sua trajetória pessoal, algum espaço de militância política ou mesmo participado de algum movimento social ou religioso. Ao mesmo tempo, as organizações que executam estes projetos costumam fazer uso em seus discursos de valores que são facilmente encontrados nos movimentos citados como a solidariedade, o apoio mútuo, a autogestão e o trabalho em defesa do bem comum. Estes profissionais enxergam o engajamento nos projetos sociais como uma continuidade do engajamento nas causas que defendem ou defenderam. Assim, é possível afirmar que diferente da empresa privada que precisa criar uma relação de identidade com o seu trabalhador, nos projetos sociais esta identificação que permite o engajamento se encontra previamente disponível. Essa combinação entre trabalho remunerado e militância política ou voluntariado leva à naturalização do trabalho não remunerado.

Na verdade eu trazia [trabalho pra casa], e a partir do momento que eu falei assim: eu final de semana passado eu estava em viagem, neste final de semana eu não vou trabalhar em casa! E aí tu ouvir da coordenação de que estava na programação de que eu iria trabalhar em casa quinta e sexta, não estava na programação que trabalharia em casa sábado e domingo. Pra ti ver que eu estava no piloto automático, que eu deveria... levar pra casa. Sabe aquela coisa que tu diz “tu veste a camisa”, tu ama tanto o que tu faz que tu veste a camisa, isso é uma porcária, a gente faz isso mesmo, principalmente que está na área de trabalho dos projetos sociais. E quando tu é da igreja, aí a desgraça tá feita, porque na igreja a gente tem muito forte a questão do voluntariado, de se jogar de cabeça e fazer, e de abraçar. Se tu destinou tantas horas pra isso, ah mas não tem problema se eu passar um pouquinho. E a gente faz muito isso, muito mesmo, e quem vem de comunidade religiosa faz muito isso. Quase que como, não vou dizer uma obrigação, mas é uma coisa que faz parte do discurso religioso, de tu se dedicar (Entrevistada 05).

Para a entrevistada era normal levar trabalho pra casa e só foi reclamar do fato quando a situação se tornou insustentável. É interessante observar que a iniciativa de realizar trabalho fora do expediente foi da entrevistada. A justificativa para a esta atitude se encontra no comprometimento com o trabalho desenvolvido, o que ela chama de “vestir a camisa”. Ela reconhece que isso é ruim (“isso é uma porcária”, “aí a desgraça tá feita”) e que é uma prática co-

mum de quem trabalha com projetos sociais. A relação que é constituída com a religião e depois com o voluntariado ajuda a colocar em outra perspectiva as afirmações anteriores sobre a relação entre trabalho em projetos sociais e a militância social. Se por um lado é uma dádiva ser remunerado para realizar um trabalho que seria visto como voluntariado, por outro, trabalhar mais do que está no contrato não poderia ser visto como uma forma de precarização do trabalho, ainda mais quando esta dedicação se volta para a construção de um projeto que se acredita.

Tá, e é isso, a minha chefe é minha amiga, mas aí tem, é minha amiga, mas a gente tá numa relação de trabalho. Entendeu? O projeto é muito legal, é um projeto que em termos de conteúdo me preenche muito, mas aí é a mesma coisa, me preenche mas até ali, né? É uma merda trabalhar com projeto social é isso a gente cai num, a gente tem um... como é que é? Não é um voluntarismo, mas a gente tem um “eu acredito nisso então eu vou baixar o... a minha exigência de salário”, digamos, pras coisas que a gente acredita e aí a gente vai precarizando ainda mais (Entrevistada 09).

Mesmo quando os trabalhadores em projetos sociais começam a perceber que há indícios de precarização no tipo de engajamento que adotam, ainda há espaço para duvidar se este não seria o preço a pagar pela realização pessoal no trabalho. Como aponta a entrevistada 09, o fato de trabalhar num projeto social que nos realiza no sentido de perceber que o nosso trabalho pode ser útil para a sociedade – ou para uma pequena parte dela – parece ser motivo suficiente para ter uma remuneração inferior a outros profissionais no mercado, ou trabalhar fora do expediente, ou ainda ter um vínculo de trabalho com menos direitos trabalhistas e menos segurança no emprego. Essa ilusão de realização profissional começa a desmoronar assim que a precarização começa a se refletir no resultado do próprio trabalho.

Tinha empreendimentos que estavam em muita dificuldade, com muitos problemas, e aí esses demandavam mais... ou aquele que chorava mais, então, esses... olha, envolvia horrores de tempo, demandavam muito tempo, e chegava um momento em que eu tava com tanta demanda espalhada, eu tava com tanta coisa, desde empreendimentos completamente despreparados, pessoas que tinha um olhar muito imediato do trabalho, não estavam nesse debate da autogestão, não tinham nem compreensão. Que acabava que a gente assumia de ajudar a fazer o ofício lá do empreendimento, de organizar o caixa, o controle, pensar o produto... e lá pelas tantas, não conseguia mais (Entrevistada 04).

Eu disse que era envolvente no início, porque tu tinha liberdade pra criar, mas depois se torna um emaranhado que tu vai no caminho das pedras (Entrevistada 04).

O engajamento do trabalhador em projetos sociais não é suficiente para superar os problemas sociais que são estruturais. Assim, acaba levando ao desgaste físico e emocional. Mesmo a tão sonhada realização profissional acaba esmaecendo no acúmulo de trabalho e nas demandas das comunidades que não conseguem ser atendidas causando decepção.

Como o trabalho de um TPS se desenvolve no relacionamento com pessoas em situação de vulnerabilidade social é comum que os primeiros comparem a sua situação socioeconômica com os segundos. Essa comparação acaba servindo de justificção para a precarização do trabalho.

– Tu me comentaste de alguns casos de que tu te sentiu insegura, tu estás trabalhando em comunidades onde são altos índices de criminalidade, mas tu tá trabalhando em lugares onde tem materiais recicláveis e rejeitos, e a gente que conhece um pouco as cooperativas, a gente sabe que tem focos de ratos, de barata, enfim. Alguma vez tu recebeste insalubridade?

– Eu vejo que eles se cuidam pouco. Apesar de algumas cooperativas e associações serem mais ligadas nisso, eu acho que a população que trabalha lá se cuidam pouco. Eles comem... a gente já teve caso de leptospirose ali na [comunidade], eles comem o que vem junto com o reciclável, é complicado. Quando eu fui fazer as primeiras visitas, eu via bicho em tudo que era lugar, hoje em dia, as unidades que eu estou frequentando, elas têm uma limpeza bem melhor. Eu não vejo mais tanto rato, barata, eu não vejo mais tanto bicho quanto eu via antes. **A questão da periculosidade, assim, eu diria que eu ainda muito menos do que eles sofrem.** Mas acho que no geral, pela questão assim, que luva que vai fazer com que o cara não se ferre num acidente de trabalho? Não tem. Pode ser pra uma coisa mais superficial, mas se for trancar a mão numa prensa, não vai ser a luva que vai salvar a mão do cara. As pessoas como elas não veem um impacto muito na hora e só vão ver quando forem mais velhas, é do tipo, não se cuidam muito. Não cuidam botar a máscara, proteger o ouvido da barulheira o dia inteiro ali. Tem os carrinhos, mas as vezes têm uns guris novos carregando aqueles fardos nas costas. Eu acho que todo mundo tem algum grau de não estar muito adequado ao ambiente de trabalho, mas eles estão muito piores, **eu ainda sou privilegiada**, eu não tenho que ficar dentro da unidade respirando aquele pozinho ali, pegando aquele material e vindo resto de bicho junto. A qualidade do material é horrível (Entrevistada 07).

Ao analisar a resposta da entrevistada 07, percebemos que o objetivo da pergunta, que tentava entender como ela lidava com os perigos do trabalho e quais eram os impactos destes, ficou em segundo plano. O primeiro movimento da entrevistada é falar sobre o público atendido pelo projeto em que trabalha – cooperativas e associações de catadores. No relato, ela confirma que o seu ambiente de trabalho é mesmo insalubre e oferece diversos perigos. Quando faz menção a si, a entrevistada ameniza a sua exposição reforçando a exposição do público atendido aos agentes de risco (“eu ainda muito menos do que eles sofrem”). Por fim, a exposição dos catadores a pragas, risco de acidentes de trabalho e doenças faz a entrevistada chegar à conclusão que ela é privilegiada pois não fica exposta a estes agentes de forma permanente. O engajamento da entrevistada na busca por melhorias no trabalho da comunidade faz com que ela deixe a qualidade do seu trabalho como um objetivo secundário, permitindo que práticas de precarização do trabalho sejam toleradas.

A justificção através do engajamento mostra que os trabalhadores em projetos sociais costumam aceitar a precarização do trabalho porque imaginam que esta dedicação seria uma

forma de contribuir para a transformação social. Na identificação com a causa defendida, acabam realizando diversos trabalhos que não se adequam com a sua função ou formação, realizam trabalho fora do horário de expediente ou ficam sujeitos à insegurança no trabalho seja por exercer o mesmo em lugares perigosos ou pela insalubridade dos locais.

#### 4.2.2 Autonomia

A defesa da autonomia no espaço de trabalho surge das críticas realizadas ao modelo hierárquico fordista, oriundas principalmente dos trabalhadores mais qualificados. Este conjunto de críticas que foi expresso de forma veemente no final dos anos 1960 e durante a década de 1970 vem sendo assimilada pela nova gestão empresarial. Dessa forma, os textos de gestão dos anos 1990 abandonaram a defesa do controle burocrático e passaram a defender uma empresa com características mais humanas, onde as pessoas pudessem atingir a autorrealização (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Nas entrevistas, a autonomia se expressa na liberdade de criação e na liberdade de organização do trabalho.

Para as trabalhadoras que se organizaram em empreendimentos cooperativos, o fato de não possuírem um patrão ou um chefe que determine o que fazer e o que não fazer na execução do projeto é uma forma de autonomia que dificilmente se encontraria no mercado de trabalho convencional.

Eu não tenho patrão, não tenho alguém que fica pondo sobre o meu trabalho, mais valia, não tem alguém que me obriga a estar aqui ontem por 16 horas, e amanhã estar na [nome da organização] manhã, tarde e noite, não tem alguém que me obriga a escrever dois projetos simultâneos como a gente está agora ou estar em mil reuniões. Mas eu faço isso (Entrevistada 01).

Segundo a entrevistada, o fato de não possuir um patrão ou um chefe que determine um ritmo de trabalho é uma forma de autonomia. Esta capacidade de tomar decisões sobre a rotina de trabalho, também permite que ela se imponha jornadas de trabalho estafantes. Embora seja importante reconhecer que a ausência da figura de um patrão é uma condição de autonomia, - ainda mais no caso brasileiro, onde o nosso passado escravocrata naturaliza condutas arbitrárias por parte de chefes, permitindo práticas como o assédio moral -, o fato da entrevistada ser contratada formalmente e possuir direitos trabalhistas, daria maior margem para colocar um limite na jornada de trabalho. No final da sua resposta, ela reconhece as exigências do trabalho (metas, prazos a cumprir, compromissos com o público atendido, etc) a obrigam a trabalhar como se o patrão existisse.

A liberdade de criação também é apontada como um fator de autonomia nos projetos sociais. Isto se explica porque o desenvolvimento das atividades junto a uma comunidade acaba exigindo adequações à realidade de cada grupo de pessoas atendido. Isso permite que dois trabalhadores em projetos sociais façam uma atividade totalmente diferente em lugares diferentes, mesmo que a descrição da atividade seja a mesma.

(...) a gente tinha muito mais liberdade naquilo que iria fazer com os empreendimentos, entende. A relação era nossa com o empreendimento. Então se a gente tivesse condições, e capacidade de estimular o debate, o debate acontecia porque a instituição permitia, ela não interferia nisso. E se a gente tivesse alguma coisa pra criar, e tivesse condições de fazer, a instituição não cerceava, então acabava sendo um trabalho bastante envolvente porque tu tinha uma certa liberdade de criação, e tu tinha que te virar para resolver aquilo que tu criasse. Era tu que te virava (Entrevistada 04).

Essa ideia de autonomia aposta na sensação de que cada trabalhador está fazendo a diferença no seu trabalho, usando o seu conhecimento e a sua experiência para produzir resultados melhores para enfrentar o problema social diagnosticado, trazendo melhorias na vida das pessoas, o que conduz o trabalhador em projetos sociais a um sentimento de autorrealização.

É trabalho, mas eu não sei, eu não sinto. Se fala de trabalho como algo penoso, mas eu não sinto isso. Pra mim é meio viciante, tu fica meio workaholic, porque é um prazer misto, eu não sei quando eu estou trabalhando e quando eu estou curtindo, assim, vamos tomar um chimarrão. A tua vida privada e a tua vida de trabalho acaba dando uma boa fundida, assim. Eu não acho que seja saudável, nem muito legal, mas essa é a realidade (Entrevistada 01)

É muito positivo que o trabalho que realizamos não tenha que ser penoso ou estafante. O fato de ser viciante a ponto de ficar “workaholic” deve ser examinado com mais cuidado. Se a vida privada e a vida de trabalho acabam se fundindo, então não há necessidade de uma ruptura entre a jornada de trabalho e o lazer, o espaço de trabalhar e o espaço de descansar ou mesmo deixa de haver a necessidade de existir no decorrer da semana dias em que se trabalha e dias em que se descansa. No final da resposta, a própria entrevistada reconhece que a fusão entre vida privada e trabalho não é algo saudável. Em outro momento da entrevista, ela reconhece que o modelo de trabalho em projetos, embora tenha se adequadado aos seus anseios profissionais, pode trazer consequências sociais ruins se adaptado para toda a sociedade.

O patrão está desaparecendo do processo, mas não desaparece o capitalismo do sistema, e a exploração, e isso é a chave da virada e aí eu acho muito louco porque a economia solidaria contribui pra isso, a gente está se adaptando, de se adaptar ao sistema de exploração do trabalho, mas de uma maneira muito satisfatória mentalmente, por isso que eu acho que é uma ilusão, da gente não está sofrendo com isso, a gente está indo sem ninguém te mandar, e tu movimenta a máquina, e é muito barato o sistema manter isso, porque se alguém te manda, ganha mais que tu, e eu não preciso alguém me mandar, eu já faço isso sem me mandar (Entrevistada 01).

Nesse trecho, a entrevistada 01 deixa transparecer um sentimento contraditório. Ao mesmo tempo que ela percebe que a figura do patrão (ou do chefe, ou do gerente) está desaparecendo, ou seja, está perdendo o seu sentido, o que está tomando o seu lugar não é um processo emancipador. Ao contrário, ela percebe que “a gente está se adaptando” e aceitando a nova morfologia do mundo do trabalho (ANTUNES, 1999). Nesse sentido, a aparente autonomia se torna uma nova forma de obediência (“a gente está indo sem ninguém te mandar”) na qual o trabalhador introjeta o projeto de tal forma que não precisa ser coagido para fazer o que dele esperam. Não se trata de apontar que no trabalho em projetos sociais não haja espaço para a realização pessoal. Diversas foram as entrevistas que apontam esta realização. Contudo, é preciso compreender que esta aparente autonomia pode ser utilizada para reforçar aspectos da precarização do trabalho.

A autonomia da cidade por projetos é uma resposta do capital para as críticas ao fordismo que exigiam maior participação dos trabalhadores e negavam a organização hierarquizada. Essa autonomia, contudo, não deixa de ser subordinada à lógica capitalista e acaba justificando a flexibilização dos direitos trabalhistas (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). No trabalho em projetos sociais ela se manifesta na liberdade de criatividade ou na ausência de hierarquia, principalmente nos casos das trabalhadoras em projetos sociais organizadas em empreendimentos solidários. Nas entrevistas, é possível perceber que essa autonomia se torna um processo de autocontrole onde a consciência do trabalhador substitui o papel que caberia ao seu chefe.

#### 4.2.3 Alternância

Como afirmei acima, uma das dificuldades do capital com a contratação do trabalho está no fato de que este último não pode ser utilizado à exaustão e ser dispensado de acordo com as variações da produção. O trabalhador precisa descansar durante o dia, o que limita a jornada de trabalho, e ao mesmo tempo, ele precisa ter sempre um vínculo de trabalho que garanta a subsistência própria e daqueles que dele dependem. Uma das funções da precarização do vínculo trabalhista é justamente passar essa responsabilidade para o trabalhador. Observar este fenômeno como justificção é compreender como os trabalhadores em projetos sociais argumentam que a *alternância* é positiva para si.

O que eu entendo por projeto social? Eu acho que primeiro ter começo, meio e fim, e isso é um fator que pode ser ruim, mas pode ser bom. Eu acho que sou meio viciada, tipo, eu não consigo estar num lugar mais de 2 anos. Nunca estive (Entrevistada 01).

Por exemplo, hoje eu tenho o grupo da [organização executora], a gente está há dois anos juntos, mas a gente não tem uma rotina nunca, e aí é muito louco porque esse tipo de trabalho, ele te tira, eu não consigo imaginar uma rotina, cada dia é um dia, não têm horários, a gente faz nosso horário, trabalha pra caramba, na verdade, e tem... esse tipo de coisa acaba que tu te acostuma. Eu inclusive me coloca em dúvida se eu conseguiria estar num lugar como as pessoas normalmente querem, estar num lugar formal, das 8h as 18h, com uma hora e meia de almoço, tendo férias uma vez por ano, eu não sei se eu conseguiria, honestamente (Entrevistada 01).

O pior é que eu gosto dessa cachaça aí, sabe? De ser temporário, de estar um pouco aqui, depois estar ali. Eu gosto de me movimentar, eu não gosto de estar parada no mesmo lugar. Eu não sei se eu conseguiria ficar trabalhando numa empresa, numa instituição, num órgão público 20 anos até me aposentar. Eu não sei se não ia dar uma surtadinha. Eu gosto de variar, de diversificar. Eu acho que em algum momento as coisas se esgotam, as mesmas coisas, as mesmas pessoas, sabe. Eu gosto de iniciar um trabalho novo (Entrevistada 03).

As entrevistadas 01 e 03 foram as que manifestaram de forma mais enfática o seu interesse por continuar trabalhando com projetos que tenham começo e fim. No relato de ambas percebemos o argumento da mudança de ambiente de trabalho como uma coisa positiva (“eu não consigo estar num lugar mais de dois anos”, “Eu gosto de me movimentar, eu não gosto de estar parada no mesmo lugar”). Também se manifesta uma crítica à rotina, ao trabalho mecânico e repetitivo (“eu não consigo imaginar uma rotina, cada dia é um dia”, “em algum momento as coisas se esgotam, as mesmas coisas, as mesmas pessoas”). Mesmo admitindo que preferem trabalhar por projetos, ambas as falas demonstram entender que esta lógica tem um lado negativo (“isso é um fator que pode ser ruim, mas pode ser bom”, “O pior é que eu gosto dessa cachaça aí”). Trabalhar com projetos só é bom enquanto houver projetos. O relato da entrevistada 01 valoriza muito a liberdade de não ter uma rotina estabelecida no cotidiano do trabalho. Como ela trabalha num empreendimento que executa projetos sociais, tem maior controle sobre a rotina. Quando se refere a um trabalho formal, o que ela aponta como dificuldade de adaptação é o fato de ter um horário para começar a trabalhar, um horário para almoçar e outro para encerrar o expediente. A crítica da entrevistada 03 a um trabalho convencional está relacionada a uma expectativa de futuro. Para ela, não seria benéfico ficar fazendo a mesma coisa por um longo período de tempo para depois encaminhar a aposentadoria, o que poderia levá-la ao sofrimento psíquico (“eu não sei se não ia dar uma surtadinha”).

Entender a necessidade de mudar de trabalho em curtos períodos como uma virtude pode ser compreendido pela crítica à inautenticidade do trabalho no segundo espírito do capitalismo. A sensação de permanecer no mesmo lugar e fazendo a mesma coisa por longos anos até a aposentadoria causa nas gerações mais novas um vazio existencial. A organização de tra-

balho de tipo fordista acaba diminuindo as diferenças entre os diferentes trabalhadores fazendo com que cada trabalhador seja substituível por qualquer outro a qualquer momento. Nesse sentido, ao exigir a frequente passagem pelas provas, isto é, a necessidade de renovação do engajamento num projeto diferente, em diferentes lugares e com diferentes pessoas, a cidade por projetos consegue responder aos anseios por aventuras ou à necessidade de encontrar sentido no trabalho que se realiza.

A sucessão dos projetos é concebida como oportunidade de lhe revelar a cada etapa um pouco mais da sua essência, da identidade mais profunda que o constitui e singulariza (mais ou menos como se considerava que a sucessão das vanguardas em arte tinha a missão de ir revelando progressivamente a essência da arte). Mas essa busca por si mesmo passa por uma sucessão de provas que pressupõe ao mesmo tempo a variação das identidades adotadas segundo os projetos e a manutenção de uma personalidade permanente que possibilite a capitalização das conquistas ao longo do deslocamento das redes (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 467).

Como afirmam os autores, mesmo reconhecendo a impossibilidade de eliminar todas as provas, uma sociedade de provas perpetuamente renovadas logo se revela insuportável. Recentemente, passamos no Brasil por um período em que era fácil sair de um projeto para outro com pouco tempo de desocupação. Essa realidade, que logo se mostrou conjuntural, permitiu que muitos trabalhadores em projetos sociais não sentissem o peso de ter que passar por uma nova prova. A mudança do cenário político e econômico está demonstrando que a dádiva da alternância de projetos é, na verdade, mais uma face da precarização do trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças no interior do modo de produção capitalista, que vêm ocorrendo desde os anos 1970, modificaram radicalmente a organização do trabalho e a forma de pensar a questão social. A reestruturação produtiva, oriunda do padrão de acumulação flexível, ocasionou um crescimento descomunal do desemprego, uma profunda insegurança no trabalho, que precisa se adequar cada vez mais às oscilações do mercado e acentuou a já degradada relação entre seres humanos e natureza, como é facilmente perceptível pelos inúmeros desastres ambientais que se tornam cada vez mais frequentes nos noticiários.

Essas mudanças também repercutiram no Estado, com a implementação do projeto político neoliberal. As políticas de proteção social sofreram uma dura inflexão. As políticas de Seguridade Social foram dissociadas com o objetivo de mercantilizar a saúde e a previdência social. Em relação à Assistência Social, o Estado promoveu a focalização e a descentralização das suas políticas e, ao buscar parcerias privadas, contribuiu para a sua refilantropização (MONTAÑO, 2010).

O crescimento do desemprego estrutural e a retirada gradual dos direitos trabalhistas e da proteção social contribuíram para a formação de um contexto de precarização do trabalho. Este pode ser entendido como um fortalecimento da mercantilização da força do trabalho que tem o objetivo de fazer desta uma mercadoria como qualquer outra. Para os trabalhadores, essa condição se traduz na vulnerabilidade, insegurança e intensificação do trabalho (ALVES, 2000; DAL ROSSO, 2008; DRUCK, 2011).

As evidências apontam que os projetos sociais são o resultado do encontro entre a política social neoliberal e o trabalho precário. Apresentam características que modificam a forma de pensar as políticas sociais pois promovem focalização e a descentralização das políticas sociais, contribuindo para a deterioração da universalidade. Ao assumir uma parte da política pública na forma de uma subcontratação, também contribuem para a desresponsabilização do Estado sobre a questão social.

Em relação a esta última, houve um deslocamento da crítica que deixou de apontar as desigualdades produzidas pela lógica do capital e passou a focar as suas ações no combate a problemáticas particulares: o desemprego, a fome, a falta de moradia, o acidente de trabalho, etc. As novas alternativas começam a defender uma superação gradual e cumulativa da pobreza por dentro da lógica do capital.

Os autores que defendem os projetos sociais, entendem que este é um espaço de participação da sociedade civil na elaboração de políticas públicas, e desta forma, contribuem para

o fortalecimento da democracia (ARMANI, 2009; STEPHANOU; MÜLLER; CARVALHO, 2003). Na atualidade, esta afirmação parece estranha, já que muitos dos mecanismos de participação popular se encontram em franca debilidade. O caso mais emblemático é o do Orçamento Participativo, do qual restam apenas as lembranças. Além disso, a capacidade que os projetos sociais têm de pautar as políticas públicas é muito pequena se comparada à capacidade que o Estado e os demais financiadores têm de determinar como será a execução de um projeto social. Não se trata de negar que haja espaço para atender demandas importantes de certa comunidade, adaptando – com muito esforço e jogo de cintura – as exigências de um edital à realidade de um grupo social. Contudo, é um esforço hercúleo de disputa dos espaços disponíveis para implementar pequenas melhorias que não rompem com a ordem social e correm o risco de retornar ao estágio inicial numa próxima crise econômica.

Os dados coletados a partir das entrevistas evidenciam a presença de trabalho precarizado a partir da flexibilidade de vínculo, da flexibilidade funcional, da flexibilidade de jornada de trabalho, da flexibilidade de remuneração e da precarização da afetividade.

A flexibilidade de vínculo é uma prática comum na contratação de trabalhadores em projetos sociais, como ficou evidente nos diversos relatos das entrevistadas. A contratação temporária ou por tempo determinado é muito comum pela forma com que se organizam os projetos sociais, tendo início e fim determinados. A cada novo projeto, o trabalhador se vê na obrigação de se adequar a uma nova realidade. Esta incerteza interfere em aspectos importantes do cotidiano. Decisões importantes como mudar de residência, casar, engravidar, iniciar um novo curso ou cursar uma pós-graduação acabam se tornando difíceis para quem vive os constantes contratempos da insegurança laboral. Estabelecer de vínculos precários de trabalho dificulta ainda mais a possibilidade de acessar a previdência social. Se esta tendência prevalecer, é possível que em algumas décadas tenhamos uma geração de pessoas condenadas ao trabalho precário até o fim das suas vidas.

A flexibilidade funcional está relacionada à realização de trabalho fora da função para a qual o trabalhador foi contratado, bem como a realização de tarefas que se encontram fora da sua área de formação. A partir das entrevistas, foi possível perceber que os artifícios que permitem a flexibilidade funcional são a descrição abrangente do trabalho a realizar e o acúmulo de funções sem uma remuneração adicional. Uma descrição muito generalizada, enfeitada com pré-requisitos como proatividade, disponibilidade, liderança entre outros que lembram a cidade por projetos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) abrem espaço para o acréscimo de novas tarefas. Assumir uma diversidade de funções contribui para o aumento da intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008).

A flexibilidade da jornada de trabalho deve ser entendida como a obtenção de horas de trabalho por parte do empregador para além da jornada formalmente contratada. Esta obtenção de trabalho adicional não remunerado pode se dar a partir da estipulação de prazos e de metas abusivas. A extensão da jornada dificilmente é dada como uma ordem dos dirigentes das organizações executoras aos trabalhadores que executam um projeto social na ponta. Esta se dá de forma sutil, através da imposição de tarefas com metas e prazos abusivos. Desta maneira, o trabalho vai avançando sobre o tempo livre, diminuindo o tempo de descanso e o tempo de sociabilidade do trabalhador. Com o avanço da tecnologia da informação, mesmo quando os trabalhadores saem do trabalho, conseguem levar consigo as suas tarefas. Através do uso de notebooks, smartphones, tablets e outros aparelhos digitais, o trabalhador do século XXI está permanentemente conectado (ANTUNES, 2018; DAL ROSSO, 2008; STANDING, 2014).

Assim como na empresa toyotista, as organizações que executam projetos sociais utilizam o banco de horas como mecanismo de flexibilização da força de trabalho, evitando a necessidade de novas contratações. Os relatos das entrevistadas demonstram que este mecanismo é utilizado de forma abusiva para exigir mais trabalho em certos períodos e dispensar trabalho em outros sem a necessidade de pagar horas extras. As entrevistas também apontaram que o banco de horas não diferencia em que momento do dia ou da semana o trabalho foi realizado. Assim, a organização contratante não precisa pagar adicional noturno e o adicional referente ao trabalho em finais de semana. Os limites diários de horas extras não são respeitados, sendo comum a prática da contratação por tempo parcial combinada com o uso do banco de horas.

A flexibilidade de remuneração se manifesta pela oferta de uma remuneração abaixo daquela oferecida pelo mercado de trabalho para um profissional da mesma qualificação ou ainda quando o trabalhador é obrigado a assumir parte dos custos operacionais da organização executora. Por exigir o engajamento e o desengajamento dos trabalhadores, o projeto acaba criando um hiato temporal entre o final de um e a contratação no próximo. Nesse período o trabalhador precisa buscar meios para garantir a sua subsistência. Assim, o trabalho em projetos exige uma reorganização da vida: é importante diminuir custos e fazer poupança para estar preparado para eventuais momentos em que se demore para passar de um projeto para outro. É importante destacar que para os trabalhadores, a poupança é a negação de um consumo presente para consumir no futuro, o que pode implicar a diminuição da qualidade de vida. Quando o trabalhador não consegue poupar parte do seu salário, a alternativa é o endividamento. Embora não tenha aparecido de forma significativa, os relatos apontaram casos de variabilidade

de da remuneração a partir da produtividade. Quando o trabalhador é pago por produto e o fluxo de produção não depende apenas da sua capacidade de organização do trabalho, ações corriqueiras da vida, como assumir uma dívida, podem se tornar um problema. Finalmente encontrei casos em que as entrevistadas precisaram fazer uso de equipamentos pessoais para fins de trabalho e/ou precisaram gastar parte da sua remuneração com passagens, ligações e outros gastos que seriam de responsabilidade da organização executora. Ao assumir esses custos acabam reduzindo e flexibilizando a sua remuneração.

Para compreender a precarização da afetividade é preciso entender o trabalho na sua dimensão física, intelectual e afetiva. Estas três dimensões estão sempre presentes no ato de trabalhar. O trabalho em projetos sociais exige muito da dimensão afetiva. É através dela que o trabalhador desenvolve empatia pelo público atendido e se esmera na busca de soluções para os problemas enfrentados. A precarização da afetividade leva a um sentimento de impotência que ocasiona um desgaste mental que por sua vez, pode se manifestar ocasionando danos à saúde psíquica e física do trabalhador. No trabalho em projetos sociais, os trabalhadores precisam lidar quase que diariamente com os sintomas da barbárie social o que os impacta emocionalmente. Além disso, por assumir a responsabilidade da política social “na ponta”, sofrem o desgaste de perceber que o trabalho que realizam não os conduz à transformação social que almejam. A precarização da afetividade se manifesta através de doenças psíquicas como estresse, ansiedade, depressão e muitas outras, assim como as suas doenças físicas decorrentes.

Ao observar a organização do trabalho que os projetos sociais impõem, não é exagero afirmar que este se encaixa nos moldes do paradigma toyotista. São uma terceirização das políticas sociais, a partir de uma subcontratação de uma organização privada, que contrata força de trabalho da forma mais flexível possível, de acordo com a demanda, isto é, os projetos aprovados junto a órgãos financiadores. Estas características se enquadram na definição de toyotismo de Gounet (1999).

Algumas das qualidades exigidas dos trabalhadores em projetos sociais como a adaptabilidade, a flexibilidade e a polivalência, junto com a necessidade de saber se engajar e desengajar dos projetos no momento certo, passando pela prova de fazer uma nova conexão na rede de projetos sociais, se encontram de acordo com o *novo espírito do capitalismo* (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

No desenvolvimento das entrevistas, percebi que apesar dos frequentes relatos de precarização do trabalho, também encontrei nas falas das entrevistadas o desejo de continuar trabalhando com projetos sociais, manifestações de apreço pelo trabalho e, principalmente, pelas

peças das comunidades atendidas. Em alguns casos, as entrevistadas minimizavam o fato de ter que trabalhar mais que o que constava no contrato ou o fato de precisar trocar de projeto em curtos períodos de tempo. Mas como é possível que as pessoas que trabalham para combater a condição social produzida pelo neoliberalismo aceitem se submeter a esta mesma condição? A resposta se deu através do conceito de justificação (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Nas entrevistas identifiquei três formas de justificação: engajamento, autonomia e alternância.

Ao assumir para si os objetivos da organização, o trabalhador internaliza o controle tornando desnecessários – ou menos necessários – os mecanismos de coerção externa, postos em prática pelas chefias. O engajamento no trabalho é orientado por valores morais que se encontram diretamente relacionados ao bem comum. Assim, o trabalho não se desenvolve apenas em troca de uma remuneração. A justificação através do engajamento mostra que os trabalhadores em projetos sociais costumam aceitar a precarização do trabalho porque imaginam que esta dedicação seria uma forma de contribuir para a transformação social. Na identificação com a causa defendida, acabam realizando diversos trabalhos que não se adequam com a sua função ou formação, realizam trabalho fora do horário de expediente ou ficam sujeitos à insegurança no trabalho seja por exercer o mesmo em lugares perigosos ou pela insalubridade dos locais.

A justificação pela autonomia aposta na sensação de que cada trabalhador está fazendo a diferença no seu trabalho, usando o seu conhecimento e a sua experiência para produzir resultados melhores para enfrentar o problema social diagnosticado, trazendo melhorias para a vida das pessoas, o que conduz o trabalhador em projetos sociais a um sentimento de autorrealização. Essa autonomia, contudo, não deixa de ser subordinada à lógica capitalista e acaba justificando a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Por fim, a justificação através da alternância defende que a mudança de ambiente de trabalho, ocasionado pelas diversas passagens de um projeto a outro pode ser positiva, manifestando uma crítica à rotina, ao trabalho mecânico e repetitivo. Entender a necessidade de mudar de trabalho em curtos períodos como uma virtude pode ser compreendido pela crítica à inautenticidade do trabalho no segundo espírito do capitalismo. A sensação de permanecer no mesmo lugar e fazendo a mesma coisa por longos anos até a aposentadoria causa nas gerações mais novas um vazio existencial. Essa justificação contribui para fortalecer a flexibilidade de vínculo, tornando aceitável uma das formas da precarização do trabalho.

A partir do descrito acima, é possível considerar que o trabalho em projetos sociais carrega em seu interior a precarização do trabalho. Essa precarização, que pode ser observada

em diversas categorias profissionais, ganha particularidades que merecem a nossa atenção. A primeira por ser um trabalho que tem entre seus objetivos combater as condições sociais precárias próprias das políticas neoliberais. Entendo que a precarização do trabalho empurra os trabalhadores em projetos sociais para a mesma condição. A segunda particularidade diz respeito a uma instrumentalização da consciência social e da militância desses trabalhadores que se converte em justificação.

Por acompanhá-los ao longo da sua trajetória laboral, a precarização do trabalho dá um salto qualitativo, sendo ao mesmo tempo um processo e uma condição, o que aponta para o seu pertencimento ao precariado no conceito apresentado por Standing (2014). Diferente da visão do autor, entendo o precariado como uma nova fase na história da classe trabalhadora e não como a formação de uma classe em paralelo. Considero ainda que, mesmo quando acertam nas críticas a Standing (2014), Braga (2012) e Alves (2013) restringem o precariado a uma fração específica da classe trabalhadora, deixando de perceber a sua capacidade de explicar uma tendência do trabalho.

Entre as limitações da pesquisa, posso apontar que encontrei dificuldades para achar dados secundários sobre os trabalhadores em projetos sociais. O fato de analisar entrevistas de uma pequena amostra em uma única região do país limita a minha capacidade de tirar conclusões gerais sobre os fenômenos que observei. Assim, um dos desafios que deixo aos futuros pesquisadores é o de continuar acompanhando o desenvolvimento dos mecanismos de gestão que geram a precarização e a justificação, tanto no domínio dos projetos sociais como em outros espaços.

Espero que esta pesquisa tenha contribuído para a melhor compreensão das transformações do trabalho no século XXI. Contudo, estamos vivendo uma época de fortes modificações das relações de trabalho, o que aponta para um horizonte desconhecido num curto período de tempo. Assim, teremos que continuar pesquisando para compreender como todas estas mudanças transformarão a nossa sociedade. Seguimos!

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188–197, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/08.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2019.
- ALVES, Giovanni. **O que é o precariado?** 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acesso em: 10 jan. 2019.
- ALVES, Giovanni. O valor heurístico do conceito de precariado. In: VALENCIA, Adrian Sotelo (Ed.). **Precariado ou proletariado?** Bauru - SP: Canal 6, 2016.
- ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 7–34, 2019. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>>. Acesso em: 5 jan. 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; GENTILI, Pablo (Eds.). **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 35–48.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARMANI, Domingos. **Como elaborar projetos? Guia prático para elaboração e gestão de projetos sociais**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.
- BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social: fundamentos e história**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- BENEDICTO, Marcelo; MARLI, Mônica. 10% da população concentram quase metade da renda do país. **IBGE - Agência de Notícias**, [s. l.], 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20844-10-da-populacao-concentram-quase-metade-da-renda-do-pais>>. Acesso em: 2 maio. 2019.

BEZERRA, Waldez Cavalcante; TAVARES, Maria. A precarização do trabalho no “terceiro setor”: um estudo a partir da realidade da terapia ocupacional em Maceió - AL. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 25–32, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/109127/ISBN9788579830389.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BOLTANSKI, Luc. A moral da rede? críticas e justificações nas recentes evoluções do capitalismo. **Fórum Sociológico**, [s. l.], n. 5/6, p. 13–35, 2001. Disponível em: <<http://forumsociologico.fcsh.unl.pt/PDF/Artigo1.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2018.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. **De la justification: les économies de la grandeur**. Paris: Éditions Gallimard, 1991.

BOSCHETTI, Ivanete. Supressão de direitos no capitalismo: uma forma contemporânea de expropriação? **Anais do Colóquio Internacional Marx e Marxismo**, [s. l.], p. 1–19, 2017. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/anais2017.htm>>. Acesso em: 18 mar. 2019.

BOURDIEU, Pierre. Compreender. In: **A miséria do mundo**. Petrópolis – RJ: Vozes, 1997. p. 693–713.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Política Nacional de Cooperativismo, Lei 5764 de 1971. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2019.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; GRAU, Nuria Cunill. Entre o Estado e o mercado: o público não-estatal. In: **O Público Não-Estatal na Reforma do Estado**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999. p. 15–48.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 179–191, 2013.

CASTRO, Bárbara Geraldo De. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. 2013. Unicamp, Campinas, 2013. Disponível em: <[http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/280163/1/Castro\\_Barbara\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/280163/1/Castro_Barbara_D.pdf)>. Acesso em: 24 set. 2018.

CAVALCANTE, Girlene; PRÉDES, Rosa. A precarização do trabalho e das políticas sociais na sociedade capitalista: fundamentos da precarização do trabalho do assistente social. **Libertas**, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 1–24, 2010. Disponível em: <<https://libertas.ufjf.emnuvens.com.br/libertas/article/view/1860>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

CELIKATES, Robin. O não reconhecimento sistemático e a prática da crítica. **Novos Estudos - CEBRAP**, [s. l.], v. 93, p. 29–42, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n93/n93a04.pdf>>. Acesso em: 22 maio. 2019.

COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. **Avaliação de projetos sociais**. 10. ed. Petrópolis - RJ: Vozes, 2012.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ZOT, Wili Alberto. **Matemática Financeira**. 4. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

DELLAGNELO, Eloise Helena; SILVA, Rosimeri Carvalho Da. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, Marcelo Milano; ZOUJIAN, Deborah Moraes (Eds.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DIEESE. **PEC 06 / 2019 : a desconstrução da Seguridade Social**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec203Previdencia.pdf>>. Acesso em: 2 maio. 2019.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37–57, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 24 set. 2018.

DURKHEIM, Émile. **A divisão do trabalho social**. 2. ed. Lisboa: Presença, 1984.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria. **Discussões contemporâneas sobre trabalho escravo: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Mauad, 2016.

FONSECA, Dora; ALVES, Giovanni. O movimento social do precariado, carência de futuridade e necrose do capitalismo de bem-estar social em Portugal. **Projeto História**, São Paulo, n. 46, p. 91–114, 2013. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/download/17130/13752>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

FREIRE, Alípio. Leituras e representações do ano de 1968 no Brasil: algumas anotações. **Pro-Posições**, [s. l.], v. 19, n. 3, p. 245–265, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-73072008000300013&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072008000300013&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 17 dez. 2018.

GODOI, Christiane; MATTOS, Pedro. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, Christiane; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; DA SILVA, Anielson (Eds.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: **Cadernos do Cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GUERRA, Yolanda. O serviço social frente a crise contemporânea: demandas e perspectivas. **Revista Ágora: Políticas Públicas e Serviço Social**, [s. l.], v. 02, n. 03, p. 1–24, 2005. Disponível em: <<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000582.pdf>>. Acesso em: 8 set. 2017.

HARVEY, David. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2005.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. 19. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

IAMAMOTO, Marilda Villela. O Brasil das desigualdades: “questão social”, trabalho e relações sociais. **Ser social**, [s. l.], v. 15, n. 33, p. 261–384, 2013. Disponível em: <<http://cressrn.org.br/files/arquivos/FaPa1Oy8kQ65voJ4T345.pdf>>. Acesso em: 14 maio. 2019.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

KREIN, José Darin. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77–104, 2018. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

LIMA, Valéria. Padrões de acumulação e políticas sociais no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 1–20, 2003. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3734>>. Acesso em: 9 jan. 2019.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. Livro Primeiro**. São Paulo: Nova Cultural, 1988. v. 1

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MONTAÑO, Carlos Eduardo. O projeto neoliberal de resposta à “questão social” e a funcionalidade do “terceiro setor”. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 0, n. 8, p. 53–64, 2002. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18912/14066>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

MONTAÑO, Carlos Eduardo. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues De. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

MÜLLER, Angélica. **1968 em movimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e serviço social**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei; ROSSINI, Viviane De Barros. Uma reflexão sobre as relações de trabalho em organizações sem fins lucrativos. **REGE. Revista de Gestão USP**, [s. l.], v. 14, n. 1, p. 67–76, 2007. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36591>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

PIANA, Maria Cristina. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/109127/ISBN9788579830389.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>

PUELLO-SOCARRÁS, José Francisco. Ocho Tesis Sobre El Neoliberalismo (1973-2013). **Revista Espacio Crítico**, [s. l.], n. 18, p. 4–21, 2014. Disponível em: <[https://marxismocritico.files.wordpress.com/2014/02/n18\\_a01.pdf](https://marxismocritico.files.wordpress.com/2014/02/n18_a01.pdf)>. Acesso em: 22 mar. 2019.

SANCHES, Jussara Romero. Banco de horas: uma resposta legal à organização flexível do trabalho. **Anais do V Simpósio Internacional de Lutas Sociais na América Latina**, Londrina - PR, p. 132–144, 2013. Disponível em: <[http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/v10\\_jussara\\_GIII.pdf](http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/v10_jussara_GIII.pdf)>. Acesso em: 25 jan. 2019.

SANDRONI, Paulo. Keynesianismo. In: **Dicionário de Economia**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

SARAIVA, Adriana; PERET, Eduardo. Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho. **IBGE - Agência de Notícias**, [s. l.], 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>>. Acesso em: 2 maio. 2019.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. Disponível em: <<http://www.presenca.pt/livro/o-precariado/>>.

STEPHANOU, Luis; MÜLLER, Lúcia Helena; CARVALHO, Isabel Cristina. **Guia para a elaboração de projetos sociais**. Porto Alegre: FLD, 2003.

TESSAROLO, Enzo Mayer; KROHLING, Aloísio. A passagem do Programa Comunidade Solidária para o Programa Bolsa Família: continuidades e rupturas. **CAOS - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, João Pessoa - PB, n. 16, p. 74–92, 2011. Disponível em:

<<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3734>>. Acesso em: 6 set. 2017.

TONET, Ivo. Do conceito de sociedade civil. In: TONET, Ivo (Ed.). **Democracia ou Liberdade?** Maceió: EDUFAL, 2007.

VARELA, Drauzio; YENG, Lin Tchie. **Fibromialgia**. 2019. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/entrevistas-2/fibromialgia-3/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas– revista de pós-graduandos em ciências sociais da Unicamp**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>>. Acesso em: 2 jul. 2018.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2004.

ZAPE, Katiani Lucia. Terceiro Setor: algumas reflexões sobre a intensa corrida pela sustentabilidade. **VI Conferencia Regional De Istr Para América Latina Y El Caribe**, [s. l.], p. 1–10, 2007. Disponível em: <<http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/092.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

ŽIŽEK, Slavoj. **Primeiro como tragédia, depois como farsa**. São Paulo: Boitempo, 2011.

## ANEXO I – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

**1** - Apresentação da(o) entrevistada(o): solicitar à entrevistada que se apresente observando sua formação, sua experiência na área de atuação e se é a primeira vez que participa em projetos sociais ou se já tem um histórico.

**Questões a considerar:**

( ) nível de escolarização; ( ) experiência na atividade desenvolvida, ( ) histórico pessoal de participação em projetos.

**2** – Descrição do projeto social em que atua ou atuou recentemente. Descrever o conjunto do projeto social que a entrevistada se inseriu e qual o trabalho que desempenha ou desempenhou.

**Questões a considerar:**

( ) público do projeto; ( ) objetivo, ( ) abrangência (local, regional, estadual, etc), ( ) equipe envolvida, ( ) função da entrevistada em relação à equipe, ( ) trabalho desempenhado pela entrevistada, ( ) conexão com os demais trabalhos.

**3** – Descrição das condições de trabalho no projeto social. Questionar a entrevistada sobre as dificuldades que encontrava no processo de trabalho diário, complementando o relato com perguntas das questões a considerar, se isto for necessário.

**Questões a considerar:**

( ) tempo da contratação; ( ) forma de contratação (vínculo), ( ) extensão da jornada formal de trabalho, ( ) extensão da jornada sem remuneração, ( ) trabalho em casa fora do expediente, ( ) uso de banco de horas, ( ) remuneração adequada com o mercado da profissão, ( ) remuneração variável ou por produtividade, ( ) condições do espaço de trabalho, ( ) uso de meios de trabalho do entrevistado (computador, impressora, celular, etc), ( ) deslocamentos, ( ) despesas em serviço que não são remuneradas, ( ) representação política e sindical.

**4** – Compreender o engajamento da entrevistada no projeto. Apoiar-se nos relatos das perguntas anteriores e posteriores para compreender o engajamento – consciente e inconsciente – aos valores dos projetos.

**Questões a considerar:**

( ) polivalência; ( ) disponibilidade, ( ) uso frequente dos conceitos do projeto, ( ) envolvimento com o público atendido pelo projeto, ( ) envolvimento com a instituição que desenvolve o projeto, ( ) perceber o projeto como alternativa de transformação social.

**5** – Compreender como a precariedade no trabalho gera incerteza frente ao futuro.

**Questões a considerar:**

( ) condições de participar em novos projetos, ( ) dificuldades na transição entre projetos, ( ) acesso a previdência e assistência social.

## ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que eu, \_\_\_\_\_, concordo em ser entrevistado(a) por vontade própria, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o êxito da pesquisa, cujo objetivo em linhas gerais é analisar as relações de trabalho na execução de projetos sociais.

Fui informado(a) de que:

-a pesquisa é parte da dissertação de mestrado de Martín Zamora, orientada pelo professor Fabio Bittencourt Meira do Programa de Pós-graduação em Administração da UFRGS;

-os objetivos da pesquisa são estritamente acadêmicos;

-o acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo pesquisador;

-posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo ou quaisquer sanções ou constrangimentos.

O pesquisador me ofertou cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

(Local)

Assinatura: \_\_\_\_\_