

O TRABALHO DOS JOVENS: A CONTRADIÇÃO ENTRE INSERÇÃO E PRECARIZAÇÃO¹

YOUTH WORK: THE CONTRADICTION BETWEEN INSERTION AND PRECARIOUSNESS

Douglas Ivam ALVES* 

Angela Maria Moura Costa PRATES** 

Resumo: Neste artigo propõe-se analisar as condições de trabalho de jovens recém formados que atuam em projetos de extensão da Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), que executa o Programa Universidade Sem Fronteiras (USF). Através de uma abordagem qualitativa, utilizou-se de pesquisa documental e entrevista. Nesse estudo reflete-se acerca da extensão universitária, caracteriza-se os projetos de extensão em execução, os perfis dos jovens a eles vinculados, as vantagens e desvantagens de atuar nesses projetos e suas implicações face a inexistência de direitos e a precarização do trabalho nesse contexto. Conclui-se que a extensão universitária é um espaço permeado por contradições sendo a principal referente ao processo de trabalho dos jovens nos projetos de extensão que, por um lado, tem a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho; e por outro lado, este espaço de trabalho constitui-se como um espaço precário, com condições éticas e técnicas vulneráveis e relações de trabalho sem proteção social.

Palavras-chave: Trabalho. Jovens. Inserção. Precarização.

Abstract: The aim of this article is to analyze the working conditions of young graduates who work in extension projects at Paraná Midwest State University (UNICENTRO) which runs the University Without Borders Program (UFS). This study has a qualitative approach, using documentary research and interviews as research data. This study not only raises questions on the university extension programs, but also characterizes existential projects in progress and the profile of the people linked to them, the advantages and disadvantages of working in these projects and their implications, considering the lack of rights and poor conditions of work in this context. We concluded that the university context is permeated by contradictions, the main one concerning to the work process of young people in extension projects: on one hand, young graduates have the opportunity to enter the job market; on the other, they are bound to work at a precarious work space that has ethical and technical vulnerable conditions under no government protection.

Keywords: Work. Young. Insertion. Precariousness.

Submetido em 20/05/2020.

Aceito em 14/05/2021.

¹O projeto de pesquisa que antecedeu esse estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COMEP) da Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO) e foi aprovado através do Parecer nº 2.678.517 liberado no dia 28 de maio de 2018.

*Graduado em Direito e Serviço Social. Especialista em Gestão Pública. Mestrando em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Rua Lizandro Alves de Araujo, nº 141 - Chapada - CEP: 84.062-020 - Ponta Grossa - PR. E-mail: douglas.ivam@gmail.com

** Graduada em Serviço Social. Especialista em Formação de Professores para a Docência no Ensino Superior. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas. Doutora em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora efetiva do Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO). Rua Travessa Euralina, nº 319 – Santa Cruz – CEP: 85015-050 – Guarapuava - PR. E-mail: pratesammc@gmail.com



INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho não é um fenômeno atual, pois desde que o capitalismo se instaurou, em cada uma de suas crises, mudanças no universo do mundo do trabalho aconteceram. Em cada contexto histórico essas mudanças foram características e de acordo com cada realidade e condições de superexploração da força de trabalho. No contexto atual, os jovens são os mais atingidos pelo desemprego estrutural. No primeiro trimestre de 2019, a taxa de desemprego entre os brasileiros com idade de 18 a 24 anos ficou em 27,3%, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). Já em 2020, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos subiu para 29,8%, segundo o mesmo documento atualizada em 2021 (IBGE, 2021). O mercado de trabalho vive a contradição entre não contratar trabalhadores com muita formação por não querer remunerá-lo como lhe é de direito e não contratar jovens por falta de experiência. Como o modo de produção capitalista não garante a inserção de um contingente importante de trabalhadores no mercado de trabalho, especialmente os jovens, a procura pela inserção em projetos de extensão é significativa.

Diante deste contexto, o propósito deste artigo é analisar as condições de trabalho de jovens recém-formados participantes de projetos de extensão universitária. Trata-se de um estudo de caso dos jovens bolsistas dos projetos de extensão vinculados ao Programa Universidade Sem Fronteiras (USF) da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO). O estudo de caso “[...] é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado [...]” (GIL, 2008, p. 57-58).

A inserção de profissionais recém-formados em projetos de extensão apresenta algumas contradições: de um lado não se considera trabalho por ser uma atuação como bolsista e não ter nenhum vínculo empregatício; por outro lado, para que o jovem recém-formado possa atuar no projeto necessariamente precisa estar vinculado ao seu conselho profissional e em dia com as questões éticas, assim como, responde eticamente pela sua atuação.

Nesse contexto, se por um lado os projetos de extensão são fundamentais por proporcionar aos jovens a sua primeira experiência de trabalho; por outro lado, esses jovens vivem relações de trabalho extremamente precárias e sem proteção social. Como não há consenso sobre isso, opta-se aqui nesse trabalho em compreender a inserção do profissional recém-formado no projeto de extensão como uma experiência de trabalho, a partir da concepção radical de trabalho trazida pela sociologia do trabalho, uma vez que ele obrigatoriamente responde por todas as prerrogativas de seu código de ética como trabalhador.

O objeto de estudo teve uma abordagem qualitativa a fim de compreender o significado que os sujeitos deram ao fenômeno (MINAYO, 2004). Como procedimentos metodológicos utilizou-se de pesquisa documental coletando dados publicados na internet sobre o programa USF e também nos documentos oficiais (projeto e relatórios) dos projetos da Unicentro. Atualmente estão em funcionamento

três projetos que são: a) o Núcleo de Estudos dos Direitos da Infância e Juventude (NEDDIJ); b) o Núcleo Maria da Penha (NUMAPE); e o c) Patronato. Dos dezoito jovens bolsistas recém formados que atuam nesses projetos, foram selecionados quatro para participarem da entrevista. Como critério de seleção entrevistou-se os bolsistas que atuavam há mais tempo nos projetos, contemplando pelo menos um profissional de cada área. Assim, participaram das entrevistas (01) advogado, (01) assistente social, (01) pedagogo e (01) psicólogo.

O artigo apresenta a extensão universitária na Unicentro e depois traz a caracterização dos projetos de extensão vinculados ao programa USF. A partir dos dados coletados, mostra os perfis desses jovens, apresenta as vantagens e desvantagens de atuar nesses projetos, e consequências para esses jovens devido a inexistência de direitos e a precarização do trabalho nesse contexto. Por precarização do trabalho entende-se inserção do trabalhador no mercado de forma informal, temporária, sem direitos trabalhistas e baixa remuneração (ANTUNES, 2002). Essas são as características comuns da inserção dos profissionais nos projetos de extensão.

1. EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA NA UNICENTRO E O PROGRAMA UNIVERSIDADE SEM FRONTEIRAS (USF)

Antes de falar propriamente da extensão universitária e do Programa USF é importante salientar que a universidade pública nas últimas décadas tem sido impactada pelas direções ideológicas que se materializaram no contexto sócio-político brasileiro, e o contexto paranaense não foge a esta regra, onde a educação superior sofre pela austeridade fiscal com que são tratadas as questões relativas à política de educação.

O contexto de reestruturação administrativa do Estado impulsionado pela lógica neoliberal e gerencialista dos serviços públicos e ações do Estado atravessa todos o espaço público onde relações sociais são constituídas e, na esfera pública, principalmente a partir da década de 1990, materializa a lógica da administração e racionalização gerencial, tornando na prática as relações de trabalho ainda mais precárias (BISCAIA, 2020). Exemplo disso são as constantes contratações de trabalhadores temporários, sejam docentes ou técnicos administrativos que ocorrem nos espaços universitários no Paraná, como também a contratação dos profissionais recém-formados para atuação nos diferentes projetos de extensão sob a roupagem de bolsistas.

A universidade pública tem como pilares de sustentação o ensino, a pesquisa e a extensão executados de forma articulada. É na Constituição Federal de 1988 que se encontra a base para a obrigatoriedade da universidade garantir a indissociabilidade desse tripé, o qual visa formar os profissionais e prepará-los para a inserção no mundo do trabalho (BRASIL, 1988, Art. 207).

A Extensão na Educação Superior Brasileira é a atividade que se integra à matriz curricular e à organização da pesquisa, constituindo-se em processo interdisciplinar,

político educacional, cultural, científico, tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições de ensino superior e os outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa (BRASIL, 2018, p. 17).

Enquanto dimensão constitutiva da universidade, na Unicentro “A Extensão Universitária é uma atividade acadêmica, articulada de forma indissociável ao Ensino e à Pesquisa, marcada por um processo educativo, cultural e científico que orienta a relação transformadora entre Universidade e Sociedade” (UNICENTRO, 2012, Art. 1º). A extensão tem como missão tanto formar profissionais competentes para a atuação no mundo do trabalho, como prestar um serviço para a comunidade. Portanto, agrega dois elementos: aprimorar a formação do futuro trabalhador e promover a transformação social através das ações na comunidade.

A extensão pode ser desenvolvida através de projetos e/ou programas voltados à atender demandas da comunidade local. O professor do quadro efetivo da universidade elabora a proposta e seleciona participantes, que podem ser tanto estudantes, quanto profissionais já formados, a depender da modalidade do projeto ou programa.

No desenvolvimento da extensão, ensino e pesquisa compõem o quadro de atividades dos participantes. Comumente através dos projetos e programas a universidade oferta periodicamente formação e capacitação profissional aos participantes já formados, garante a supervisão de estágio dos estudantes, mobiliza, incentiva e garante espaço e tempo para a pesquisa e a produção científica. Tudo isso para que os participantes prestem um serviço qualificado para a comunidade e aprimorem o seu exercício profissional.

É na extensão que o estudante pode entrar em contato mais intenso com a realidade social, uma vez que embora o estágio proporcione isso, são poucas horas dedicadas semanalmente. Diferentemente da extensão, em que o estudante pode desenvolver atividades a semana toda. É na extensão também que o profissional recém-formado adquire suas primeiras experiências de trabalho, aprimorando assim, a sua capacitação profissional por meio de uma atuação direta na realidade social.

Há na extensão universitária a concretização de uma das finalidades da Universidade e sobre esse olhar os projetos de extensão aqui analisados promovem a materialização desse objetivo. Mas sob outra perspectiva, contraditoriamente, para os profissionais recém-formados este espaço além de proporcionar a continuidade de um processo formativo iniciado com a graduação, em sua materialidade se constitui como um espaço de trabalho precário.

É dentro desse formato que estão os projetos vinculados ao Programa Universidade Sem Fronteiras (USF), que foi criado pela Lei Estadual nº. 16.643 de 24 de novembro de 2010 e tem por objetivo “[...] executar uma política de extensão nas Instituições Públicas ou Privadas sem fins lucrativos que praticam a disseminação de conhecimento via projetos de extensão, priorizando o financiamento de áreas estratégicas para o desenvolvimento social de populações vulneráveis” (PARANÁ, 2010, Art. 1º). É um programa que está vinculado à Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI), que atualmente perdeu o status

de secretaria, passando a ser a Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior do Estado do Paraná.

O art. 2º da referida lei estabelece como prioridade a realização de atividades extensionistas em municípios com baixo Índice de Desenvolvimento Humano Municipal - IDHM, como também em áreas de pobreza das periferias das cidades paranaenses (PARANÁ, 2010).

O Programa USF/SETI tem por finalidade contribuir para que às Instituições de Ensino Superior (IEES) cumpram sua função social por meio de parcerias com a sociedade civil organizada, aliando atividades de extensão ao ensino e à pesquisa voltadas a implementação de políticas públicas para o desenvolvimento socioeconômico e cultural buscando a melhoria da qualidade de vida da população paranaense (PARANÁ, 2010, Art. 3º e 4º).

Anualmente concorrem aos recursos destinados pela USF/SETI as IEES paranaenses com diferentes projetos, que, sendo aprovados, integrarão o núcleo dos subprogramas que constituem as linhas de atuação do Programa “Universidade Sem Fronteiras”. Os sub-programas que integram a USF/SETI, conforme informações obtidas na página da SETI são 1) Subprograma de promoção à saúde; 2) Subprograma agricultura Familiar e agroecologia; 3) Subprograma educação; 4) Subprograma inclusão e direitos sociais; 5) subprograma inovação e diversidade cultural.

A Unicentro, instituição onde se realizou a pesquisa, possuía 12 projetos aprovados e em execução nos anos de 2017/2018, conforme dados atualizados até 17 de abril de 2017 na página do Programa USF/SETI, distribuídos em seus três *campi*, dois localizados na cidade de Guarapuava e um localizado na cidade de Irati, como também no campus avançado de Pitanga, veja:

Quadro 1 - Projetos da UNICENTRO que integravam os subprogramas da USF período 2017/2018

SUBPROGRAMA	CAMPI DA UNICENTRO
Promoção à saúde	1
Agricultura familiar e agroecologia	3
Educação	3
Inclusão e direitos sociais	2
Inovação e diversidade cultural	3

Fonte: Secretaria da Ciência Tecnologia e Ensino Superior

Organização: Os autores.

No entanto, atualmente, estão em execução apenas três projetos vinculados ao subprograma de inclusão e direitos sociais que são: o Núcleo de Estudos e Defesa dos Direitos da Infância e Juventude (NEDDIJ), o Núcleo Maria da Penha (NUMAPE) e o Patronato.

O NEDDIJ é executado na cidade de Guarapuava e Irati na garantia dos direitos da criança e do adolescente por meio de atendimentos na área jurídica e social oferecidos por uma equipe multidisciplinar, que oferece atendimentos a esse público e sua família nos casos em que estejam em situação de risco ou direitos violados e no combate à violência.

O NUMAPE é executado também nas duas cidades e presta atendimento jurídico, social e psicológico às mulheres que estão em situação de violência doméstica, além de desenvolver trabalhos de prevenção e combate à violência doméstica e familiar junto à comunidade.

E o Patronato acompanha os assistidos em cumprimento de alternativas penais promovendo reflexões quanto ao delito cometido, objetivando a mudança comportamental e inserção ou reinserção ao ensino formal e acesso a qualificação profissional. Há equipes de trabalho do Patronato em Guarapuava, Irati e no *campus* avançado de Pitanga.

Para execução destes trabalhos, internamente, nas IEES são indicados alguns professores efetivos para realizar a coordenação dos projetos e são contratados pelas IEES inúmeros bolsistas - professores orientadores, profissionais recém-formados e estudantes em formação - para prestar os atendimentos necessários à população encaminhada aos serviços. Cada bolsista recém-formado conta com um professor de sua área, que o orienta e acompanha em seu processo de formação continuada e no exercício da profissão. Os bolsistas são supervisores do estágio dos estudantes em processo de graduação.

O processo de seleção segundo relatado nas entrevistas é diferenciado para cada projeto, e seguem os critérios previamente estabelecidos no edital de abertura. Para cada *campus* da Universidade são formadas equipes multidisciplinares próprias para execução do trabalho. Segundo Minayo (2010, p. 436) a multidisciplinaridade “[...] constitui a justaposição de disciplinas, cada uma com suas teorias e metodologias próprias, ‘cada uma no seu quadrado’”. Em Guarapuava, local delimitado pela pesquisa para realização das entrevistas, as equipes estão assim compostas por profissionais recém-formados:

Quadro 2 - Número de bolsistas recém-formado por subprograma

	ADVOGADO (A)	ASSISTENTE SOCIAL	PEDAGOGO (A)	PSICÓLOGO (A)
NEDDIJ	3	1		
NUMAPE	1	1		1
PATRONATO	2	2	2	2

Fonte: Pró-Reitoria de Extensão e Cultura da UNICENTRO

Organização: Os autores.

Do total de bolsistas recém-formados, foi escolhido um profissional de cada área, que há mais tempo atua em um dos projetos para entender como se configura a relação de trabalho do bolsista com a Unicentro e se esta relação pode ser considerada uma relação de trabalho precarizada.

2. A REALIDADE DO TRABALHO DOS JOVENS RECÉM FORMADOS

2.1. O perfil dos jovens bolsistas

A principal característica observada entre as entrevistadas é que as bolsistas recém-formadas são em sua maioria mulheres e jovens e a participação no Programa USF é, para muitas delas, a primeira experiência

de trabalho. Antes disso, com exceção da entrevistada 2, somente haviam realizado atividades de trabalho na condição de estagiárias.

Um primeiro ponto a ser observado relacionado ao perfil dessas bolsistas é que predomina nessa condição informal de trabalho as mulheres, pois todas as entrevistadas na pesquisa eram do gênero feminino e a composição das equipes em geral, segundo dados obtidos junto à Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEC) é de bolsistas mulheres.

De acordo com dados da OIT, as mulheres ainda possuem em relação aos homens menores possibilidades de inserção no mercado de trabalho (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2018). Nogueira (2004, p. 212) ao refletir sobre o papel feminino no mundo do trabalho e explicar os mecanismos do capital de exploração da força de trabalho da mulher destaca que “[...] as trabalhadoras são menos protegidas tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais”. Além disso, essa inserção no mercado informal possui um público específico, a juventude brasileira, o que retrata outro dado relevante, a dificuldade do jovem brasileiro em inserir-se no mercado formal de trabalho.

Essa característica não se trata apenas de um fenômeno brasileiro. Nesse sentido, Antunes (2018, p. 59) afirma que “Nos países capitalistas avançados, os mais precarizados são os jovens, que compõe o chamado precarizado, nascem sob o signo da corrosão dos direitos e lutam de todos os modos para conquistá-los”. Sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho, algumas bolsistas relataram essa dificuldade e também pontuaram a oportunidade que o programa oferece de obter uma renda na condição de bolsista, apesar da forma precarizada em que estão inseridas no trabalho:

A questão da seleção é bem séria [...] tem uma concorrência bastante grande visto que a universidade é grande e bastante pessoas estão interessadas, principalmente falando em recém formados, porque a gente tem uma dificuldade de inserção no mercado de trabalho por ser recém-formado. [...] é uma oportunidade que a gente tem de se inserir [...] (ENTREVISTADA 3).

A dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal é uma realidade do trabalhador brasileiro, realidade essa que o trabalhador bolsista também está vinculado e decorre da expansão das atividades capitalistas, das imposições da ordem neoliberal que ao longo da história brasileira foi implementando atividades não regulamentadas, flexibilizando ou retirando direitos, o que leva ao aumento desses trabalhadores socialmente desprotegidos.

Por tratar-se de uma atividade de extensão vinculada a universidade e os propósitos da mesma, a atividade que é realizada pelos bolsistas embora tenha todos os elementos que compõem uma relação de emprego, não é formalmente protegida pela legislação trabalhista. Para caracterizar uma relação de emprego, segundo Delgado (2019, p. 338) exige-se “[...] trabalho não eventual, prestado ‘*intuitu personae*’ (pessoalidade), por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade”.

Embora tais elementos também estejam presentes no trabalho realizado por bolsistas junto às universidades paranaenses em suas extensões, a legislação foi omissa em prever qualquer espécie de proteção ou direito a estes trabalhadores. Se analisada a relação como materialmente ela é, poder-se-ia dizer que há

uma relação de emprego mascarada sob outra forma. Tal conclusão pode ser extraída da realidade e por um princípio muito utilizado na seara trabalhista que é o da Primazia da Realidade Sobre a Forma, ou seja, tem mais valor a realidade da relação trabalhista que qualquer documento, contrato, ou termo de compromisso que tenha sido firmado pelas partes.

Acerca deste princípio, destaca Delgado

[...] o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporado amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego (trabalho de pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação) (DELGADO, 2015, p. 211).

Se analisados os documentos que compõem a contratação dos bolsistas recém-formados e seus próprios depoimentos aqui apresentados é possível confirmar que há no trabalho por eles realizados todos esses requisitos, pois estão submetidos a uma carga horária pré-estabelecida para execução de seu trabalho com a periodicidade que a universidade estabelecer, somente podendo tais serviços ser por eles prestados e como contraprestação são remunerados por uma bolsa.

A Constituição Federal prevê que qualquer contratação para o serviço público deve ser realizada por concurso público, permitindo em casos excepcionais contratações temporárias. Acontece que a exceção tem se tornado a regra nos últimos anos, porém as contratações para prestação destes serviços nas IIES vem parcialmente protegidas, como é o caso das contratações temporárias para docente ou técnicos administrativos que segue os parâmetros da CLT, mas não garante todos os direitos que o trabalhador concursado possui, ou ocorre como é o caso dos bolsistas recém formados nos projetos de extensão sem qualquer tipo de proteção ou direito, embora na prática suas atividades sejam as mesmas que a de seus pares em outros espaços laborais.

A informalidade presente na contratação para USF, de acordo com Barreto (2003) está amparada na ideia de legalidade, o que significa entendê-la a partir das diversas atividades, como a do bolsista, que está desvinculada de qualquer norma, como por exemplo, a legislação trabalhista. Não estamos com isso retirando a importância do programa USF, mas pontuando uma condição de trabalho precária que reveste a contratação dos bolsistas que atuam diretamente na execução, que é por eles percebida e ao mesmo tempo aceita pela relevância que cada um deles nota no trabalho que desempenha.

2.2. O binômio vantagens/desvantagens de trabalhar no programa USF

Para as bolsistas entrevistadas do programa USF participar do projeto de extensão é um misto de oportunidades e dificuldades, essas, em sua maioria relacionadas ao não vínculo de trabalho e a ausência de direitos. A expansão da exploração do trabalho e que a cada ano mais se aproxima da configuração da superexploração da força de trabalho é responsável pelo aumento do desemprego e também pela ampliação

da informalidade, terceirização e flexibilização da força de trabalho, que atinge tantos países do sul e periféricos como também países centrais (ANTUNES, 2018).

Sobre as vantagens, foi recorrente entre as jovens bolsistas a questão sintetizada nas palavras da Entrevistada 1 que o projeto “[...] oferece a oportunidade de adquirir maior experiência [...]”. Além disso, o fato de estarem sendo orientadas nesse processo, por se tratar de uma atividade de extensão da universidade, foi outra característica positiva que apareceu no depoimento de algumas entrevistadas, entre elas destacamos:

[...] essa possibilidade de contratar profissionais recém formados para executarem, praticarem a profissão que eles aprenderam e sendo acompanhados por professores mestres, doutores [...], têm até professores PHD participando desses projetos, acompanhando os recém formados nesse exercício [...] é de um valor, de uma importância imensurável porque, geralmente, quando você termina a faculdade, nem todos tem a possibilidade de ir pra um lugar e ter ali um doutor te acompanhando, um professor, uma pessoa que entende da área te acompanhando [...] (ENTREVISTADA 2).

Assim, fica evidente que existe continuidade do processo formativo do jovem que se insere nesses projetos, pois professores exercem a função de orientadores do exercício profissional. E quando questionadas sobre as desvantagens aponta-se principalmente a desproteção jurídica em relação ao vínculo que possuem, o que acarreta a impossibilidade de acessar direitos.

O aspecto negativo [...] seria com relação à questão dos direitos trabalhistas mesmo, que a gente acaba não tendo, porque a gente é vinculado a este contrato e não recebe pelas horas extras. Acaba não tendo uma compensação de horas, porque a nossa demanda é grande [...]. O principal aspecto negativo seria com relação a esse contrato porque a gente [...] não tem um salário condizente [...] deveria de ser compensado mas por isso em função do tanto de trabalho que a gente tem (ENTREVISTADA 1).

Percebe-se nesse depoimento como ela concebe a sua atuação como trabalho e tem a expectativa de relações trabalhistas, onde gostaria de contar com os direitos trabalhistas. Ainda sobre a inexistência de direitos como uma desvantagem do Programa a Entrevistada 2 afirma que “[...] não têm licença maternidade [...] não tem nenhum abono [...] nenhum acerto, nem nada que teria um trabalho formal”. Essa é uma característica do capitalismo atual, como explica Antunes (2018, p. 33) pois “[...] apresenta um processo multiforme, no qual a informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram vitais, tanto para preservação quanto para a ampliação da lei do valor”.

Os depoimentos reforçam cada vez mais a desproteção vivida por essas jovens trabalhadoras bolsistas e condição precária de suas relações de trabalho, que declaram “[...] a gente não tem direitos [...] esse vínculo acaba em algum momento e não te deu direitos básicos [...]” (ENTREVISTADA 4). Pelas normativas do programa, o contrato do jovem recém-formado apenas pode ser vigente durante os três primeiros anos de formados. O principal documento que prova a relação de contrato do bolsista é um termo de compromisso, dispondo sobre as obrigações e funções enquanto bolsista. De fato, nenhum direito trabalhista é garantido.

Essa vinculação precária é funcional à lógica da acumulação capitalista, como já dizia Marx (1983) alimentando o capital por sua inserção no Exército Industrial de Reserva (EIR) mantendo-se na condição de força de trabalho disponível. Segundo Barreto (2003), os trabalhadores informais cumprem, para o sistema capitalista as mesmas funções que o EIR anteriormente descrita por Marx cumpria no século XIX,

ou seja, é um excedente que constitui o sistema e também é condição necessária ao seu funcionamento, sua produção e reprodução. Os jovens bolsistas com contratos temporários e sem cobertura de proteção social assumem a função de profissionais concursados e/ou com contratos protegidos por lei. Assim como, em diversas cidades onde instalam-se programas e projetos de extensão, estes assumem a prestação de serviços à comunidade no lugar de políticas públicas.

Outras desvantagens ainda apontadas pelas entrevistadas:

[...] estariam mais ligadas justamente ao [...] direito a férias. Trabalhamos o ano todo corrido sem intervalo, então a gente tem uma dedicação contínua, sem ter esse direito. E eu já compartilhei com os meus colegas de trabalho essa questão, porque isso realmente faz falta em algum momento, porque como humano isso gera uma escassez (ENTREVISTADA 3).

Em todas as falas percebe-se quão precárias são as condições de trabalho dessas jovens bolsistas recém-formadas, que executam seus trabalhos desprovidos de quaisquer direitos. Em diversas falas foi observada a realização de jornada de trabalho excedente à carga horária estabelecida em seus contratos, como podemos observar a seguir.

[...] é muito comum extrapolar esse horário e não existe uma forma de compensação de horas porque as 6 horas diárias indiretamente acaba não acontecendo, e também não tem nenhuma compensação financeira quanto ao trabalho que a gente faz a mais [...] (ENTREVISTADA 1).

A gente excede sim essa carga horária, justamente pela realização dos grupos. [...] [...] a gente está aqui em horários além dessa carga horária. Falando financeiramente, nós não recebemos nenhum valor por esse tempo a mais que a gente permanece aqui, porém a gente tem uma política interna em que é possível, por exemplo, [...] estar remanejando essas horas para participar de eventos, que estejam ligados apresentação de trabalhos, dando visibilidade ao projeto (ENTREVISTADA 3).

Em razão do vínculo ser tão precário devido a esse modo de trabalho pautado na flexibilização, não há possibilidades de que essas jovens bolsistas, embora realizem frequentemente horas extraordinárias de trabalhos, receber a devida compensação remuneratória por essa jornada de trabalho extraordinária.

O valor da bolsa para duas das entrevistadas pode ser considerado atrativo de acordo com os valores remuneratórios usualmente praticados no mercado de trabalho para profissionais recém-formados. Afirmam em seu depoimento uma das entrevistadas que “Hoje eu diria que é suficiente pela carga horária e tudo mais e pelo padrão que eu vejo de salários que são disponibilizados para concursos com carga horária de 40 horas [...]” (ENTREVISTADA 4).

Do mesmo modo, aparece esta aparente vantagem em outra fala nas entrevistas “[...] o valor da bolsa é bom, 2 mil reais para esse quesito, mas, levando em consideração que muitas vezes a gente extrapola essas horas, com certeza o valor a mais, bem calculado, com certeza seria direito nosso” (ENTREVISTADA 2). Apesar de declararem que o valor aparentemente é atrativo, ao pensar sobre o vínculo informal que possuem e os direitos que não lhes são garantidos, aparece em ambas as falas a percepção da precarização de seu trabalho, pela ausência de proteção a relação de trabalho que está inserida.

Já as outras entrevistadas declaram ao serem questionadas sobre o valor da bolsa ser atrativa ou suficiente para suas necessidades básicas:

Ela não é compatível com o trabalho que a gente realiza, porque a gente tem uma carga de trabalho bastante grande. A gente tem muita coisa para fazer e acaba que, porque a bolsa do bolsista graduado é de R\$ 2.000 reais [...] (ENTREVISTADA 1).

Atrativa posso dizer que não, mas o suficiente já não sei se posso afirmar devido às tarefas que a gente tem, porque eu como a maioria aqui ainda continuo se especializando, estudando, isso tudo gera gastos. [...] como bolsistas não temos nenhum apoio de transporte, locomoção, [...] às vezes fica um pouquinho apertado mesmo (ENTREVISTADA 3).

Os depoimentos confirmam o reconhecimento das depoentes sobre os prejuízos a que estão submetidas em razão desse vínculo informal que possuem com o programa. Há um reconhecimento de uma remuneração aparentemente atrativa para algumas delas, mas absolutamente prejudicial a elas em razão da não regulamentação de direitos básicos nesse vínculo de trabalho. Essa conotação de trabalho a que estão submetidos os bolsistas recém-formados está alinhada com a nova era de precarização estrutural do trabalho que anuncia Antunes (2018, p. 76) em que ocorre “[...] a erosão do trabalho regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e ‘voluntário’”. Em tempo, é comum também a participação de professores, recém-formados e estudantes de forma voluntária.

Outra característica que está presente no cotidiano das bolsistas recém-formadas é a sobrecarga de trabalho devido ao número insuficiente de profissionais contratados para responder a demanda existente nos subprogramas. Isso está evidente nas falas das profissionais, uma delas aponta “*Eu considero que [...] de Guarapuava o número de profissionais não é suficiente porque nossa demanda [...] é muito grande*” (ENTREVISTADA 1). E como os projetos compõem a prestação de serviços da rede de políticas públicas do município, as exigências quanto ao fluxo não diferenciam pelo fato de ser extensão. Sobre a insuficiência de profissionais na equipe também comentam:

Na verdade [...] precisaria de duas equipes. Uma para ficar lá atendendo [...] e a outra equipe para rua, para comunidade, para escola, para universidade, para o CRAS, para o bairro, para associação de moradores, enfim, para ir lá onde as pessoas se encontram conversar com elas [...] precisaria de duas equipes, duas assistentes sociais, dois psicólogos, dois advogados, cada um com dois estagiários, para conseguir dar conta de toda essa demanda que o projeto tem (ENTREVISTADA 2).

Eu acredito que precisaria de mais. Porque em certos momentos de pico aqui do trabalho a gente se sobrecarrega de forma que, às vezes, passa alguma coisa que a gente não dá conta por falta de pessoas suficiente para atender, porque a demanda é grande e a gente se sobrecarrega. [...] eu acredito que se viesse mais um profissional já poderia dar uma aliviada, daí seríamos em três profissionais e 2 acadêmicos. Hoje estamos [...] dois profissionais e dois acadêmicos (ENTREVISTADA 4).

Isso denota a sobrecarga de trabalho que muitas vezes as jovens bolsistas são levadas a suportar, demonstrando uma exploração desse trabalho nos diferentes subprogramas do USF, pois as equipes não são compostas pelo número mínimo de profissionais para atender a demanda existente. Difere desses depoimentos a opinião da Entrevistada 3, que a seu ver, “[...] acredito que hoje já não tem tantos pontos negativos

em relação ao tamanho da equipe [...] somos em duas profissionais e duas estagiárias e isso tem enriquecido muito nosso trabalho [...]”.

Diante dos depoimentos obtidos, reconhece-se nas falas das bolsistas um misto de vantagens devido a oportunidade de atuar profissionalmente sendo orientadas nesse processo, podendo adquirir experiência profissional através do trabalho desenvolvidos nos subprogramas do USF, e desvantagens decorrentes da relação de trabalho que desenvolvem não estar amparada em nenhuma legislação que preveja direitos básicos que outros trabalhadores possuem, que serão melhor abordados a seguir.

2.3. A inexistência de direitos e a consequente precarização do trabalho

Sabe-se que o vínculo dos jovens bolsistas atuantes no Programa USF é informal e, essa característica, segundo Antunes (2018, p. 71) significa “[...] formas desprovidas de direito, às quais, portanto, apresentam uma similitude com a precarização”. Os bolsistas são chamados a atuar em atividades de extensão da Universidade por um período determinado, amparados em uma legislação que regulamenta o programa, mas que nada diz sobre seus direitos.

Para Antunes (2018, p. 77) a força de trabalho encontra-se em um movimento pendular que oscila “[...] entre a perenidade de um trabalho que se reduz, intensificando em seus ritmos e desprovidos de direitos, e uma superfluidade crescente, geradora de trabalhos mais precarizados e informatizados.”

A partir dessa premissa, as entrevistadas foram questionadas acerca dos direitos que possuem e foi recorrente o reconhecimento de que tais direitos inexistem para os bolsistas atuantes nos subprogramas do USF. Segundo a Entrevistada 1, “[...] os nossos direitos são bastante restritos porque comparando com o trabalhador celetista [...] acaba não tendo uma série de garantias. [...] não tem direito a receber pelas horas extras [...]”.

Chamou a atenção a fala da Entrevistada 3 ao ser questionada sobre seus direitos, onde ela declarou “[...] a gente só sabe o que não tem”. E, a informalidade, característica que reveste a contratação desses bolsistas significa isso que declarou a entrevistada, e essa tem sido a estratégia do Estado, contratar profissionais para desempenhar atividades sem quaisquer garantias ou direitos trabalhistas através desse vínculo precário.

Segundo as entrevistadas, desconhecem a existência de uma legislação que assegure-lhes algum direito e o direito que eventualmente poderiam ter também não está previsto em seu contrato de bolsista, como observa uma das bolsistas, a Entrevistada 2 “[...] o contrato [...] em termos de direitos é muito pobre, um contrato de poucas páginas, só pra garantir algumas coisa, que você tá vinculado ao programa, mas só isso.” Também declara outra bolsista:

[...] o nosso contrato é omissivo, não menciona. [...] O contrato não menciona quanto ao auxílio maternidade, então se eventualmente uma das bolsistas estagiárias ou profissionais vierem a engravidar [...]. Inclusive, teve uma oportunidade em que uma estagiária foi solicitado para que ela se desligasse do projeto porque ela estava grávida, começou a apresentar alguns problemas de saúde e as pessoas envolvidas com relação ao projeto foram omissas em relação a isso porque deveria ser garantido o mínimo para essa moça que na época era estagiária (ENTREVISTADA 1).

Outra questão que reafirma as condições precárias de trabalho dos bolsistas recém-formados está relacionado ao espaço de trabalho. Em todos os depoimentos ficaram evidentes as dificuldades enfrentadas em relação a obter um local apropriado para desenvolver o trabalho, e prestar o atendimento à população. Declara a entrevistada 2 “[...] o projeto [...] não dá estrutura, nem base nenhuma para começar [...]”. Sobre o local de trabalho diz: “[...] é meio precária, eles precisavam dar uma reformada no piso e mesmo assim, o teto é meio frágil e tem muitos bichos, quando esquentam faz muito calor, quando chove molha lá dentro [...]” (ENTREVISTADA 2).

E toda essa precariedade do serviço público, devido à falta de estrutura mínima para prestação de um atendimento adequado à população, e um espaço digno de trabalho, integra o cotidiano profissional das jovens trabalhadoras bolsistas. É dever, como explica Yamamoto (2003) da instituição empregadora prover as condições mínimas necessárias para a prática profissional, viabilizando mediante recursos.

Outra entrevistada afirma:

[...] considero nosso espaço de trabalho apertado para 4 pessoas dentro de uma sala, [...]. A gente não tem acesso a bebedouro, geladeira que a gente possa armazenar um alimento, [...] a gente não tem impressora, telefone na nossa sala, às vezes é um para uma equipe inteira de 20 pessoas, isso faz o trabalho pouco mais moroso também, porque você precisa sair da sua sala, pedir emprestado para o outro imprimir [...]. E da limpeza é a gente que faz, sextas-feiras as [...] vão lá varrer, a gente comprou material também para sala, para que seja minimamente habitável, porque a gente não tem zeladora. Tem uma zeladora [...] que limpa o prédio, mas não é função dela limpar as salas no programa, então a gente aceita quando ela oferece, ao mesmo tempo o mais pesado, limpar a mesa, o chão com cera são os profissionais que fazem (ENTREVISTADA 4).

Ou seja, além de não possuírem a estrutura mínima para realização de seu trabalho, inúmeras outras atividades acabam sendo atribuídas aos profissionais recém-formados, por exemplo, a realização de limpeza do ambiente, demonstrando a exploração que tais profissionais se submetem devido a inexistência de direitos e previsão dos mesmos no momento de sua contratação.

Logo espera-se dessas trabalhadoras bolsistas a execução de diversas atividades, inclusive estranhas à natureza de suas contratações, exigindo-se dessas trabalhadoras informais a condição de polivalentes e multifuncionais (ANTUNES, 2018). O trabalhador polivalente é aquele que detém a capacidade - na maioria das vezes a obrigação - de extrapolar às tarefas prescritas de forma a melhorar os processos de produção.

Outra questão que foi evidenciada nos depoimentos foi a ausência de local adequado para o atendimento de modo a assegurar o sigilo e um espaço de segurança para a população usuária dos serviços, como declara a Entrevistada 1: “[...] o nosso atendimento deveria acontecer de forma sigilosa, digamos que pelo menos com um mínimo de privacidade possível e dentro do nosso ambiente com uma sala muito pequena acaba não comportando [...]”. Isso apresenta-se como contraditório e desafiador para o profissional, uma vez que ele responde eticamente pela violação ética no atendimento do usuário.

E todas essas questões que resultam num vínculo de trabalho muito frágil, desprovido de uma proteção mínima ao trabalho, acaba por impactar também na impossibilidade de reivindicação dos direitos por esses trabalhadores. Inclusive, muitos, sequer vislumbram essa possibilidade, frente a limitação e

fragilidade de seus contratos de trabalho, tornando-os dispensáveis a qualquer tempo sem qualquer tipo de proteção.

A gente se prende muito na questão do medo. A gente não tem um vínculo, a gente não tem muita coisa e existe um medo de perder tudo o que a gente tem. Poucas vezes ou dificilmente a gente apresenta o problema que está acontecendo ou o que gostaria de ter por medo, afinal, quantos outros bolsistas queriam estar nesse lugar? A gente acaba se privando de reivindicar por essa questão de instabilidade, se não está bom para mim, para o outro talvez esteja e a gente perde esse lugar (ENTREVISTADA 4).

Essa condição de informalidade a que a classe trabalhadora é levada e a grande quantidade de pessoas compondo o que Marx designou de exército de reserva (1984), inerente ao sistema capitalista limita e contribui para a aceitação de condições precárias de trabalho, sem possibilidades de reivindicar melhores condições de trabalho, devido a fragilidade de seus vínculos, e uma quantidade de pessoas à espera de uma vaga em qualquer condição que lhes permita ter acesso a algum tipo de renda. Isso também desmobiliza em geral os trabalhadores bolsistas na luta por uma relação de trabalho mais protegida, com direitos básicos, tais como férias, proteção à maternidade, respeito ao limite de horas para a jornada de trabalho, e outros direitos básicos que ainda são assegurados aos trabalhadores com vínculo formal.

Nem o direito a receber a bolsa em uma data certa chega a ser respeitado, aparecendo nos apontamentos feitos pelas bolsistas como uma das principais violações ao, talvez, direito mínimo que possuem:

[...] a questão mesmo do pagamento que a gente fica na espera e ele não vem no prazo, como foi no início do ano. No início do ano a gente passou a receber dia 18 de março e começou a trabalhar dia 8 de janeiro. Então foi um longo período trabalhando quase voluntário, numa esperança que uma hora viesse o pagamento (ENTREVISTADA 4).

Em todo esse tempo, as jovens bolsistas passaram por necessidades, inclusive com relação ao transporte para ir ao trabalho, pois não tinham recursos e o programa não oferece o vale transporte. Essa situação relativa ao pagamento das bolsas é uma das questões que mais aparece como pauta de reivindicação das bolsistas, conforme explica uma das entrevistadas:

Eu acredito que a primeira coisa seria o atraso nas bolsas, de que seja previsto no contrato, e eles cumpram de fato e não afete os bolsistas pelos erros que eles fazem lá em cima, então atrasa não sei quantos meses por um erro que eles cometeram no sistema [...] eu vi muitas colegas minhas que não aguentaram esperar, passou um mês, não veio bolsa, dois, três, quatro meses não veio bolsa, então, infelizmente precisar sair, porque ninguém trabalha de graça, não é trabalho voluntário [...] (ENTREVISTADA 2).

Então, além do pagamento das bolsas em um data determinada, a melhora na estrutura física para realização do trabalho apareceu como outra questão a ser melhorada para tornar a realização do trabalho menos precária. E todos esses fatores acabam por afetar a saúde desses bolsistas, algo que eles apontaram como consequência da inserção deles em uma relação de trabalho precarizada:

Não posso negar que as situações geraram um stress dentro da equipe pela falta de pagamento. Humanamente falando é impossível que isso não acontecesse porque a gente não conseguia garantir o

mínimo que nós precisávamos. Então a gente precisou recorrer a ajuda de pessoas próximas [...] (ENTREVISTADA 3).

É uma questão que acaba impactando na nossa saúde mental porque você acaba [...] você acaba ficando meio que ansioso, acaba impactando assim na nossa vida porque a gente sabe que não incide a questão de previdência porque a gente não contribui com relação a isso, então acaba sendo um fator negativo quanto a isso (ENTREVISTADA 1).

Acerca desta questão ainda do adoecimento no contexto do trabalho orientada pela lógica capitalista Antunes (2018, p. 139) ressalta “[...] as manifestações de adoecimento com nexos laborais não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração”.

E uma das bolsistas entrevistadas destaca que as diferenças existentes entre um trabalho com vínculo formal por ela desempenhado e o trabalho como bolsista acarreta uma certa desvalorização do profissional, que desempenha as mesmas atribuições que seus pares em outros espaços sócio-ocupacionais:

Eu já trabalhei com carteira assinada e vai no encontro justamente com essa questão dos direitos que são assegurados quando a gente tem a carteira de trabalho assinada. [...] porque o trabalho que a gente realiza aqui é o mesmo trabalho que realizaríamos se estivéssemos com a carteira assinada, porém aqui não estamos. [...] parece que há uma desvalorização do profissional [...] que é bolsista (ENTREVISTADA 3).

Assim, todas as características que foram ao longo das entrevistas surgindo nos depoimentos das bolsistas recém-formadas confirmam a desproteção existente na relação de trabalho que desenvolvem nos subprogramas do USF. A ausência de direitos básicos, característica do trabalho informal e tendência das mais recentes reformulações ocorridas no mundo do trabalho, impulsiona trabalhadores para essa realidade, onde inclui-se os jovens, privando-os de qualquer proteção social em seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Participar dos projetos é importante para as jovens recém-formadas, pois lhe dá a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Com isso a universidade dá continuidade ao seu processo formativo através do processo de orientação dos professores orientadores em cada área. No entanto, as condições de trabalho são extremamente precárias, uma vez que não se oferece as condições éticas e técnicas para o exercício da profissão e também não lhe garante nenhum direito trabalhista. Inclusive o único direito que os jovens têm, que é o acesso à bolsa, é garantido de forma precária.

Portanto, as jovens que atuam nesses projetos estão totalmente descobertas da proteção social ao trabalho. Não têm garantias mínimas, assim como, não lhes é garantido que elas irão atuar durante os três primeiros anos de formadas. A qualquer momento elas podem ser despedidas de suas funções e isso lhe acarreta extrema insegurança. Para os projetos esse também é um problema, pois como os jovens não têm a garantia de que vão atuar por três anos e também não tem nenhum direito, eles vivem uma constante procura de outros espaços de trabalho. Quando encontram um trabalho menos precarizado deixam o

projeto a qualquer momento. Isso acarreta o início do ciclo novamente que é preparar o recém-formado para atuar junto às demandas dos projetos.

Assim, conclui-se que a principal contradição existente no processo de trabalho dos jovens nos projetos de extensão está em, por um lado, ser a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho, o que tem importante significado na vida profissional dos mesmos, assim como, ter a oportunidade de ter um professor orientador para acompanhar o seu exercício profissional; e por outro lado, constituir-se como um espaço precário de trabalho, com condições éticas e técnicas vulneráveis e relações de trabalho sem proteção social.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARRETO, Theo da Rocha. **A Precarização do trabalho e da vida dos novos trabalhadores informais: o trabalho flexível nas ruas de Salvador**. Monografia, Salvador-BA. 2003.
- BISCAIA, Felipe Ricardo. **Políticas públicas de gestão da força de trabalho: a precarização do trabalho do bolsista recém-formado em projetos de extensão nas universidades públicas do Estado do Paraná**. (169 f.). Dissertação. Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2020.
- BRASIL, República Federativa do. **Portaria nº 1.350, de 17 de dezembro de 2018**. Diretrizes para as Políticas de extensão da Educação Superior Brasileira. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 dez. 2018, Seção 1, pág. 34.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. - São Paulo: LTR, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. - São Paulo: LTR, 2019.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD Contínua Mercado de Trabalho Brasileiro 1º trimestre de 2019**. Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8ff41004968ad36306430c82eece3173.pdf Acesso em 13 de agosto de 2019.
- MARX, Karl. **O Capital. Crítica da economia política**. Livro I Tomo I – O processo de produção do Capital. (Coleção Os economistas). São Paulo: Abril Cultural, 1983 (Apresentação p. VII-XXIII).
- MARX, Karl. **O Capital – Crítica da economia política V. I**. Tomo II (Coleção Os Economistas – Tradução Regis Barboza e Flávio R. Kothe). São Paulo: Abril Cultural, 1984.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8 ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens.** (Publicado em 07/03/2018). Disponível em <https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/> Acesso dia 13 de agosto de 2019.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização.** In.: O Averso do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

PARANÁ. **Lei Estadual n. 16.643, de 24 de novembro de 2010.** Curitiba, PR, Casa Civil, 2010.

UNICENTRO, Universidade Estadual do Centro Oeste. **Resolução nº 7 CEPE-CAD/UNICENTRO, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.** Guarapuava: Unicentro, 2012.

Contribuições dos autores

Douglas Ivam Alves - Este artigo é resultado da transformação de um capítulo do Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social realizado sob orientação da co-autora. Realizei a coleta de dados, análise e redação do texto e contribuí com os ajustes e formatação de acordo com as normas da revista.

Angela Maria Moura Costa Prates – Orientadora do projeto de pesquisa e da elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), transformação do capítulo do TCC em artigo, enxugamento dos depoimentos e elaboração de partes do conteúdo, ajustes e formatação sobre as normas da revista.
