



II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais
Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis – 23 a 25 de outubro de 2017

CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ASSISTENCIA SOCIAL: Compreensão dos assistentes sociais da região de Paranavaí/ PR

SEMZEZEM, Priscila
SILVA, Thaís Gaspar Mendes da
JORGE, Juliana Carolina

RESUMO: O presente trabalho é parte de uma pesquisa que compõe o trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Serviço Social UNESPAR- Campus Paranavaí/ PR (2016) e tem o objetivo apresentar a compreensão dos assistentes sociais inseridos na política de assistência social nos municípios de pequeno porte da região de Paranavaí/ Pr sobre as condições de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de campo com natureza qualitativa, realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas com quatro assistentes sociais, inseridos em dois municípios da região. Os resultados demonstraram que os profissionais entrevistados atribuem a condições de trabalho elementos como: condições físicas, presença de equipe técnica, barreiras entre gestores e trabalhadores, capacitação dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Política de assistência social; assistente social; condições de trabalho.

INTRODUÇÃO

Esse artigo parte do trabalho de conclusão de curso UNESPAR/Paranavaí-PR 2016, possui como objetivo apresentar a compreensão dos assistentes sociais inseridos na política de assistência social nos municípios de pequeno porte da região de Paranavaí/ Pr sobre as condições de trabalho. Partimos do pressuposto que, para a política de assistência social se efetivar e os direitos socioassistenciais serem garantidos tornam-se necessários entre outros elementos, recursos humanos, físicos, tecnológicos. Nesse sentido, torna-se importante o debate e aprofundamento sobre as condições e relações de trabalho.

A pesquisa delimita-se a região de Paranavaí/ PR, e para retratar partimos da organização administrativa e territorial proposta pela Secretaria da Família e Desenvolvimento Social – Estado Paraná¹. Os municípios que compõe esta região se particularizam por serem maioria de pequeno porte I que representa 27 municípios, 1 de

¹O Estado do Paraná, através da Secretaria da Família e Desenvolvimento Social organiza política e administrativamente seus 399 municípios através de 22 regiões nomeadas como Escritórios Regionais¹. Estes são unidades descentralizadas responsáveis pelo assessoramento destes municípios. A região de Paranavaí/PR possui um Escritório Regional responsável por referenciar 29 municípios da região (PARANÁ, 2015).



pequeno porte II e 1 de médio porte (CENSO SUAS, 2010). De acordo com a PNAS (2004) os municípios de pequeno porte I possuem população de até 20.000 habitantes. Os de pequeno porte II com população de 20.001 a 50.000 mil habitantes e os de médio porte cuja população é de 50.001 a 100.000 mil habitantes.

Além disso, a região pesquisada é composta por um total de 246.526 habitantes que representam 2,36% da população do Estado do Paraná (PARANÁ, 2015). Esta população se divide entre os municípios: Alto Paraná, Amaporã, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Guairaçá, Inajá, Itaúna do Sul, Jardim Olinda, Loanda, Marilena, Mirador, Nova Aliança do Ivaí, Nova Londrina, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranapoema, Paranaíba, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Izabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antônio do Caiuá, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tamboara e Terra Rica.

Os sujeitos da pesquisa são quatro assistentes sociais inseridos na Política de Assistência Social de dois dos municípios de pequeno porte da região, já que esses municípios são em maioria na região, além disso elencamos os que ofertam serviços de proteção social básica e especial. Após estabelecer o local para a realização da entrevista e os sujeitos a serem pesquisados, definiu-se como instrumento a entrevista semi-estruturada.

Espera-se que a pesquisa contribua no debate em nível regional e que subsida ações sobre a melhoria de condições de trabalho aos assistentes sociais, pois compreendemos que esse elemento contribui na garantia dos direitos a população.

PANORAMA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA REGIÃO DE PARANAÍ/PR

Partimos da compreensão de que a gestão do trabalho está entre os elementos de grande importância para a operacionalização da política de assistência social, enquanto política de direito, que deve garantir aos cidadãos um conjunto de seguranças e direitos que previnam e reduzam as vulnerabilidades e riscos sociais.

Para que possamos apresentar a compreensão dos assistentes sociais sobre as condições de trabalho, torna-se necessário no primeiro momento apontar os resultados de uma pesquisa realizada nos anos de 2015/2016, através de Projeto de Iniciação na Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR/Paranaíba), a fim de identificar as condições de trabalho dos assistentes sociais inseridos na região de Paranaíba e que possuem o Escritório Regional de Paranaíba como referência.

Ressalta-se que para obtenção dos dados necessários, foi realizado em dezembro de 2015 a elaboração de um questionário com perguntas abertas e fechadas, o mesmo foi



aplicado em janeiro de 2016, obtendo respostas dos entrevistados até o mês de março de 2016. Dos 29 municípios dos quais foram encaminhados houve a devolutiva de 17.

A pesquisa demonstrou que todos os profissionais pesquisados da região de Paranaíba/ PR são inseridos via concurso público, trata-se de um avanço para a região, uma vez que a trajetória de construção da assistência social é marcada por improvisos, ajuda e desqualificação. A presença de profissionais concursados contribui para o exercício profissional de forma qualificada, rompendo com a improvisação e ofertando a população serviços de qualidade, contribuindo assim para a efetivação da política de assistência social como direito (BRASIL, 2005).

Em relação a faixa salarial, os dados coletados apresentam que há uma diversidade salarial, no qual 47% que recebem até 2 salários mínimos e outros 47% recebem até 5 salários mínimos, ressalta-se que no momento da realização da pesquisa o salário mínimo vigente era de R\$ 788,00. Essa realidade mostra que não há uma unidade salarial para região, modificando-se de município para município. Neste âmbito Lamamoto (2009) afirma que esta diversificação também ocorre a nível nacional, sendo a base salarial que mais incide a nível nacional é a que corresponde a quantia de 4 a 6 salários mínimos.

Ressalta-se, então, que este contexto de diversidade salarial, possivelmente deve-se a falta de regulamentação de piso salarial para esta categoria profissional, pois, apesar de existirem dois projetos de Lei tramitando no Senado, como o nº 4022/2008 que dispõe sobre o piso salarial de R\$ 960,00 para jornada de trabalho de 44 horas semanais e o nº 5278/2009 que dispõe sobre o piso salarial de R\$ 3.720,00 para uma jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais, ainda não foram aprovados.

Os dados coletados sobre a jornada de trabalho dos assistentes sociais, também demonstraram que houve um avanço no que se refere a efetivação da Lei nº 12.317 de 27 de agosto de 2010 – Lei que regulamenta a jornada de trabalho de 30 horas semanais para assistentes sociais, pois, a maioria trabalham 30 horas semanais, representando 10 dos 17 entrevistados. Entretanto, requer ainda maiores estudos sobre essa temática, já que outros elementos como: jornada de trabalho x demanda de trabalho podem apresentar problemáticas relacionadas à jornada de 30 horas de trabalho e que possivelmente influenciam nas condições de trabalho e qualidade dos atendimentos e que nesse primeiro estudo não foi elucidado.

Ao falarmos sobre a regulamentação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a NOB-RH/SUAS (2006) expressa que devem ser instituídos em todas as esferas de governo para os trabalhadores do SUAS, pois, esta regulamentação possui princípios que reafirmam



os direitos trabalhistas. Porém, os dados coletados revelaram que somente 12% dos municípios possui a regulamentação desta Lei, o que entra em contradição com o disposto pela NOB-RH/SUAS (2006), representando a necessidade de lutas para efetivação da NOB-RH/SUAS (2006).

Ao perguntar aos pesquisados sobre a existência de espaços de negociação com o gestor da política de assistência social, para a discussão sobre condições de trabalho, os dados apresentam que a maioria dos trabalhadores possuem esse espaço de discussão, representados por 53% e os que não possuem por 47%, porém essa maioria apresenta-se reduzida, pois, é apenas 3% a mais. Esses dados mostram uma realidade, que circunscreve a movimentação do capitalismo na sociedade atual, marcado principalmente pela globalização financeira. Nesse sentido, Antunes (2005) aborda que as principais características dessa realidade é marcada pelo processo de flexibilização, informalidade, precarização do trabalho e ausência de organização coletiva, dos integrantes que sofrem como esse processo. Contudo observa-se que esse processo não se trata de uma questão individual do profissional, trabalhador, mas sim da condição geral de trabalho gerada na sociedade capitalista.

Nesse sentido, a pesquisa demonstrou avanços no que se refere à consolidação do SUAS, inclusive para a gestão do trabalho através da NOB-RH/SUAS (2006). Entre os avanços estão a efetivação da Lei nº 12.317 de 27 de agosto de 2010 – Lei que regulamenta a jornada de trabalho de 30 horas semanais para assistentes sociais e o vínculo empregatício destes profissionais, representado em sua maioria - contratados via concurso público. Ao referir-se aos desafios, identificou-se a ausência de uma unidade salarial, como também a falta de regulamentação de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, conforme orienta a NOB- RH/SUAS (2006).

3. AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ASSISTÊNCIA SOCIAL NA REGIÃO DE PARANAÍ/PR: O OLHAR DOS ASSISTENTES SOCIAIS

Conforme Guerra (2011), o assistente social possui condição de profissional assalariado que envolve a incorporação de parâmetros institucionais e trabalhistas, que serão responsáveis por regular relações de trabalho e determinar o tipo de contrato do profissional. Neste âmbito, a autora aborda que é a partir desse momento que apresenta-se as condições de trabalho, através da intensidade do mesmo, jornada, salários, controle do trabalho, metas, índices de produtividade, entre outros aspectos.



Com a implantação do SUAS ocorre a exigência de formas de regulação e gestão do trabalho, e conseqüentemente a ampliação do número de trabalhadores com estabilidade funcional, com processos continuados de formação e qualificação profissional, via concurso público ocorre a definição de carreiras, processos de avaliação e progressão, ocorre também a caracterização do perfil dos profissionais que compõe as equipes, conta com remuneração compatível e segurança no trabalho (COUTO; YASBEK; SILVA; RAICHELIS, 2010).

Nesse sentido, ao perguntar sobre condições de trabalho aos profissionais, observou-se diferentes concepções, porém, ambos assemelham suas respostas, pois evidenciou-se como primordial as condições físicas:

As condições de trabalho envolvem um todo, desde condições físicas, [...] (SUJEITO, A)

A condição de trabalho, desde o espaço físico, [...] (SUJEITO, B)

Além da estrutura física, [...] (SUJEITO, C)

Condições físicas também, as salas são coletivas, os arquivos também, não possui computador para todos, não há espaço reservado para atendimento, não há mais de uma sala de reunião. (SUJEITO, D)

Através das falas foi possível observar que ambos os profissionais, atribuem em específico como condições de trabalho, a estrutura física, porém, compreende-se que as condições de trabalho não se restringem somente as condições físicas, conforme afirma Guerra (2011), é composta por outro elementos tais como: a intensidade do trabalho, jornada, salários, controle do trabalho, metas, índices de produtividade, entre outros aspectos.

Os sujeitos C e D, também revelam como condições de trabalho, a necessidade de contratação de equipe para o desenvolvimento das ações, apresentando ainda, como dificuldade nos municípios que estão inseridos:

[...] a equipe de trabalho, no município é um grande desafio, pois, há um número amplo de demanda e equipe reduzida para o atendimento, nós não conseguimos atender todo o público e muito menos acompanhá-los, [...] já ocorreu um avanço no município, mas ainda não está como proposto pela política. (SUJEITO, C)

[...] falta a equipe completa para a realização do trabalho, como por exemplo o motorista em nosso município, [...] como também o educador social. O educador social é um grande problema, pois, quando os usuários começam a pegar confiança e a gostarem do profissional há a transferência deste profissional para outro local, e ficamos mais uma vez descobertos, [...] (SUJEITO, D)



As falas dos Sujeitos C e D demonstram a dificuldade que os profissionais tem devido à falta da equipe completa para a operacionalização da política, esta realidade é confrontada com o que está expresso pela NOB-RH/SUAS (2006) que traz em seu conteúdo como deve ser a organização das equipes de referência nos serviços socioassistenciais.

A NOB-RH/SUAS (2006), expressa ainda que o trabalho na política de assistência social deve ser colegiado e participativo, a fim de democratizar as relações de trabalho e incorporar os conhecimentos dos profissionais no cotidiano de seus trabalhos. Apresenta ainda, que para o sistema funcionar há a necessidade de criar vínculos, articulações e aproximações, pois, ao realizar estas orientações o trabalho torna-se produtivo e com qualidade adequada. Ou seja, a NOB-RH/SUAS (2006), sendo uma conquista para os trabalhadores da assistência social, ela se localiza em termos de orientação, o que não necessariamente seja de fato efetivado. (BRASIL, 2006)

Destaca-se que apesar de todo o contexto negativo, no campo das políticas públicas, as políticas sociais apresentaram um alargamento do mercado de trabalho profissional. Nesse contexto houve a tentativa de enfrentamento às precárias relações de trabalho, através de mecanismos de profissionalização e de procedimentos para compor as equipes básicas de referência para CRAS e CREAS, que são expressos através da PNAS (2004), NOB-RH/SUAS (2006) e a tipificação nacional dos serviços (2009) (BENEVIDES e LIMA, 2014).

Porém, percebe-se que o avanço no campo das políticas sociais, se deu no campo da presença de regulamentações, entretanto, a pesquisa, através das falas dos sujeitos, demonstram fragilidades na sua operacionalização. O que significa dizer que nem sempre algo que está regulamentado, tem a garantia de sua efetividade, tendo que levar em consideração outros elementos tais como: vontade política, disponibilidade de recursos entre outros.

Ressalta-se ainda, a fala de um dos entrevistados, ao abordar, que condições de trabalho se compõem também por condições intelectuais:

[...] até condições intelectuais, [...] (SUJEITO, A)

A fala do entrevistado A, pode ser relacionada com um dos elementos abordados na NOB-RH/SUAS (2006), que aborda sobre o processo de educação permanente. Este se constitui pela aquisição permanente de informações pelo trabalhador, através de escolarização formal e não formal, e possui como objetivo a melhora e ampliação da



capacidade do trabalhador, através das necessidades individuais, de equipe e da instituição a qual é empregado, assim como as demandas sociais e necessidades dos usuários.

E ainda, dentre as respostas dos entrevistados identificamos, uma que aponta a dificuldade em relação aos gestores.

[...] a principal dificuldade em todas as áreas da política de assistência social, é que muitas vezes nossos gestores e superiores não possuem a visão de política que temos, muita diferença de pensamento, o que dificulta o trabalho. (SUJEITO, D)

O Sujeito D aborda que os gestores e superiores acabam tornando-se uma grande barreira para a realização de seu trabalho e possivelmente no que se refere a gestão do trabalho. Raichelis (2010) apresenta que apesar da NOB-RH/SUAS (2006) ser um ganho político, ainda permanece desafios sobre a gestão do trabalho, e refere-se como um grande desafio a efetivação desta normativa nos estados e municípios, pois, prefeitos, secretários e gestores ainda demonstram muitas vezes resistência pela falta de conhecimento da normativa e das exigências de sua implementação.

Nesse sentido, os sujeitos atribuem condições de trabalho a elementos como: condições físicas, presença de equipe, barreiras entre gestores e trabalhadores, capacitação, o que a torna reduzida, uma vez que outros elementos compõem condições de trabalho: intensidade do trabalho, jornada, Plano de Cargos, Carreiras e Salários entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sobre o panorama das condições de trabalho dos assistentes sociais na região de Paranaíba/PR identificou-se avanços e desafios no que se refere a efetivação da política de assistência social, ao referir-se aos avanços podemos citar o vínculo empregatício, sendo a maioria dos profissionais contratados via concurso público, assim como a efetivação da Lei nº 12.317 de 27 de agosto de 2010 – Lei que regulamenta a jornada de trabalho de 30 horas semanais para assistentes sociais, pois, a maioria dos profissionais também se encontram operacionalizando seu trabalho conforme disposto na mesma.

Ao referir-se aos desafios evidenciou-se a falta de regulamentação salarial, que é representada na região por uma não unidade salarial, assim como a regulamentação de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que se apresenta reduzida na maioria dos



municípios, ressalta-se ainda a existência de espaços de negociações que é apresentado por 47% de não efetivação.

Em relação a pesquisa de campo, realizada por meio das entrevistas semi-estruturadas aos assistentes sociais sobre a compreensão das condições de trabalho: os sujeitos apontaram em sua maioria condições físicas. Posterior presença de equipe, barreiras entre gestores e trabalhadores, capacitação. Entretanto, destaca-se que os profissionais não apontaram em suas falas a presença de Plano de Cargos, Carreiras e Salários e todo esse contexto rebate nas condições de trabalho e conseqüentemente na operacionalização da política e a garantia dos direitos socioassistenciais.

Destaca-se que a política de assistência social está em permanente construção e que sofre com as refrações da conjuntura neoliberal, e atualmente esse contexto vem demonstrando sinais de agravamento, como por exemplo através da proposta de Emenda Constitucional nº 55 de 2016, que propõe o congelamento dos repasses financeiros às políticas sociais, congelamento de salários dos servidores, entre outros elementos que certamente representam um retrocesso no campo dos direitos sociais.

Essa pesquisa demonstra a necessidade da temática “condições de trabalho” ganhar espaços em agendas públicas da região, pois, as relações de trabalho destacam-se, uma vez que, a inserção de trabalhadores com direitos efetivados contribuem para o enfrentamento de práticas improvisadas e desprofissionalizadas no âmbito da política de assistência social. É preciso destacar que não se trata de uma temática que deve ser construída de forma individual, mas sim, coletiva, ou seja, deve ser problematizada e discutida pelo conjunto dos trabalhadores. Conforme afirma Raichelis (2011), uma das formas de enfrentamento para melhorar as condições de trabalho, ocorre por meio de estratégias de organização coletiva.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES, Geis; LIMA, Maria J. O. As transformações no mundo do trabalho e os desdobramentos no trabalho do assistente social. In Trabalho, Educação e Formação Profissional: um debate do Serviço Social. Bauru. 2014.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Censo SUAS 2014**. Brasília, 2015.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social (PNAS)**. Brasília, 2004.



_____. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Conselho Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS(NOB-RH/SUAS)**. Brasília, 2006.

_____. Lei nº 12.317, de 27 de agosto de 2010. **Estabelece a jornada de trabalho do Assistente Social**. Brasília, 2010.

_____. Projeto de Lei nº 4.022, de 03 de setembro de 2008. **Dispõe sobre salário mínimo do Assistente Social**. Brasília, 2008.

_____. Projeto de Lei nº 5.278, de 26 de maio de 2009. **Dispõe sobre piso salarial do Assistente Social**. Brasília, 2009.

COUTO, B. R.; YAZBEK, M. C.; RAICHELIS, R..A Política Nacional de Assistência Social e o Suas: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In: COUTO, B. R; YAZBEK, M. C.; SILVA; M. O. S. e; RAICHELIS, R..A. (Orgs.). **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. São Paulo: Cortez, 2010.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? In **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011.

PARANÁ. Secretaria de Trabalho de Desenvolvimento Social do Estado do Paraná. **Escritórios Regionais**. Disponível em: <http://www.desenvolvimentosocial.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=470>
Acesso em: novembro 2016.

_____. Secretaria de Trabalho de Desenvolvimento Social do Estado do Paraná. **Escritórios Regionais**. Disponível em: <http://www.desenvolvimentosocial.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=526>
Acesso em: 26 abril 2015.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. In: **Serviço Social e Sociedade, n. 104**. São Paulo: Cortez, 2010.