

Trabalho, direitos e desigualdades na realidade brasileira

Reginaldo Ghiraldelli
(organizador)

EDITORA



UnB



Pesquisa,
Inovação
& Ousadia



Universidade de Brasília

Reitora : Márcia Abrahão Moura
Vice-Reitor : Enrique Huelva

EDITORA



UnB

Diretora : Germana Henriques Pereira

Conselho editorial : Germana Henriques Pereira (Presidente)
: Fernando César Lima Leite
: Beatriz Vargas Ramos Gonçalves de Rezende
: Carlos José Souza de Alvarenga
: Estevão Chaves de Rezende Martins
: Flávia Millena Biroli Tokarski
: Jorge Madeira Nogueira
: Maria Lidia Bueno Fernandes
: Rafael Sanzio Araújo dos Anjos
: Sely Maria de Souza Costa
: Verônica Moreira Amado

EDITORA



UnB

Trabalho, direitos e desigualdades na realidade brasileira

Reginaldo Ghiraldelli
(organizador)



Pesquisa,
Inovação
& Ousadia

	Equipe editorial
Coordenação de produção editorial	Luciana Lins Camello Galvão
Preparação e revisão	Angela Gasperin Martinazzo
Projeto gráfico	Wladimir de Andrade Oliveira
Diagramação	Haroldo Brito
	© 2020 Editora Universidade de Brasília
	Direitos exclusivos para esta edição: Editora Universidade de Brasília
	SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK, 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF Telefone: (61) 3035-4200 Site: www.editora.unb.br E-mail: contatoeditora@unb.br
	Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a autorização por escrito da Editora.
	Esta obra foi publicada com recursos provenientes do Edital DPI/DPG nº 3/2019.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

T578 Trabalho, direitos e desigualdades na realidade brasileira /
Reginaldo Ghiraldelli (organizador). – Brasília : Editora
Universidade de Brasília, 2021.
268 p. ; 23 cm. – (Pesquisa, inovação & ousadia).

ISBN 978-65-5846-016-9

1. Trabalho - Aspectos sociais. 2. Direitos sociais. 3. Política social. 4. Desigualdade social. I. Ghiraldelli, Reginaldo (org.). II. Série.

CDU 331(81)

Sumário

Prefácio 9

Apresentação 17

Reginaldo Ghiraldelli

Capítulo 1

Trabalho, contrarreformas e (des)proteção social no Brasil 27

Reginaldo Ghiraldelli

Introdução 27

1. O Brasil nos tempos neoliberais e as mudanças nas relações de trabalho 32
 2. A construção contraditória dos direitos sociais no Brasil: crises, contrarreformas e retrocessos sociais 37
 3. A Contrarreforma Trabalhista e a dilapidação dos direitos sociais 47
- Considerações finais 52

Capítulo 2

Classe trabalhadora, novo sindicalismo e autoemancipação 61

Michelly Ferreira Monteiro Elias

Introdução 61

1. O avanço das lutas da classe trabalhadora no período de esgotamento da ditadura civil-militar e a formação do novo sindicalismo 64
 2. O significado político do novo sindicalismo para as lutas da classe trabalhadora brasileira 73
 3. O novo sindicalismo frente à perspectiva da autoemancipação da classe trabalhadora brasileira 78
- Considerações finais 83

Capítulo 3

O trabalho temporário no Estado capitalista 87

Eduardo Augusto Rodrigues Barros

Introdução **87**

1. O trabalho temporário no capitalismo **89**
 2. O trabalho temporário nos serviços privados e públicos no Brasil **91**
 3. O contrato temporário na carreira socioeducativa do DF e sua precarização **96**
- Considerações finais **115**

Capítulo 4

A participação social no campo da saúde do trabalhador e da trabalhadora 125

Natália Pereira Caixeta

Introdução **125**

1. Precarização estrutural do trabalho e rebatimentos na organização da classe trabalhadora **127**
 2. Percurso teórico-metodológico e controle democrático no campo da saúde do(a) trabalhador(a) **130**
 3. A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) **149**
- Considerações finais **152**

Capítulo 5

A Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social 159

Renata Maria da Conceição Freitas

Introdução **159**

1. Contextualização sócio-histórica da Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social **163**
 2. A Institucionalização da Educação Permanente **177**
- Considerações finais **192**

Capítulo 6

As multifaces do trabalho precário no Sistema Único de Assistência Social 201

Regiane Cota e Rocha

Introdução **201**

1. Considerações sobre as unidades dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) e dos Centros de Referência Especializado de Assistência Social (Creas) **208**

2. Condições de trabalho no Suas sob a ótica dos trabalhadores **211**

Considerações finais **224**

Capítulo 7

Ações profissionais e condições de trabalho de assistentes sociais na Atenção Primária à Saúde 231

Andreia de Oliveira

Reginaldo Ghiraldelli

Introdução **231**

1. Serviço Social, Saúde e Atenção Primária à Saúde **239**

2. O percurso metodológico-investigativo e a aproximação ao cotidiano de trabalho de assistentes sociais **243**

Considerações finais **260**

Sobre os autores e as autoras 265





6


Capítulo 6

As multifaces do trabalho precário no Sistema Único de Assistência Social

Regiane Cota e Rocha
Universidade de Brasília (UnB)
regianecota@yahoo.com.br

Introdução

A instituição da assistência social como política pública a partir da Constituição Federal de 1988 e sua regulamentação mediante a Lei Orgânica de Assistência Social (Loas, 1993) e posteriores normatizações possibilitaram a organização, implantação e implementação dessa política social.



A bem dizer, a definição de política social parece imprescindível no intuito de delimitar sua natureza constitutiva. A respeito do tema, Pereira-Pereira (2009, p. 171) esclarece: “Trata-se, portanto, a política social, de uma categoria acadêmica e política, de constituição teórica e prática, que não apenas se dispõe a conhecer e explicar o mundo real, mas também a agir neste mundo, visando mudanças.”

O sentido pelo qual se alude à política social, como bem define a autora, é o de “política de ação, que tem perfil, funções e objetivos próprios e produz impacto no campo em que atua” (PEREIRA-PEREIRA, 2009, p. 171), tendo como natureza constitutiva o atendimento de necessidades humanas para a concretização de direitos sociais. Assim,

[...] apesar de o termo política social estar relacionado a todos os outros conteúdos políticos, ele possui identidade própria. Refere-se à política de ação que visa, mediante esforço organizado e pactuado, atender necessidades sociais cuja resolução ultrapassa a iniciativa privada, individual e espontânea, e requer deliberada decisão coletiva regida por princípios de justiça social que, por sua vez, devem ser amparados por leis impessoais e objetivas, garantidoras de direitos. (PEREIRA-PEREIRA, 2009, p. 171-172).

Além disso, é primordial destacar, para a delimitação teórica e política do presente texto, que os caminhos para a construção de direitos sociais não são trilhados por mera espontaneidade do Estado. Ao contrário, são traçados por vias de movimentos políticos que se fizeram e se fazem presentes na história do Brasil, em momentos de pressão política na relação contraditória entre capital e trabalho, e que são contínuos na história da humanidade.

Nesse sentido, compreende-se a conformação da Política de Assistência Social como uma correlação de forças contrárias, conforme Poulantzas (2000), na qual os interesses, as escolhas e as decisões dos trabalhadores são conflitantes com os da classe dominante. Assim emergem as decisões que ora são favoráveis aos explorados, ora são favoráveis aos dominantes.

Na sociabilidade do mundo do trabalho contemporâneo, os determinantes e contradições da assistência social conduziram a condições de trabalho precarizadas pelo próprio desprestígio dessa política social, remetendo a divergências entre as elaborações legais e o cotidiano em que esse trabalho é desenvolvido.

A dimensão da execução da política, no que se refere à composição dos recursos humanos que a operacionalizam, continua sendo um ponto de destaque que carece de problematização diante da progressiva precarização das condições de trabalho inerente ao modo de produção e reprodução capitalista.

Entre as interlocuções deste texto, entrelaçam-se olhares diversos, que às vezes se encontram e às vezes se distanciam, por observarem o mesmo elemento de maneira diferente.

Considerando que no Brasil há insuficiência de pesquisas que busquem dados primários sobre o tema das condições de trabalho no Sistema Único de Assistência Social (Suas), privilegiou-se, na problematização desse objeto, uma leitura de mundo proveniente da elaboração pessoal dos próprios trabalhadores e trabalhadoras que constroem e vivenciam a assistência social no Distrito Federal. Em concordância com Freire (2008, p. 11), quando este afirma que “a leitura do mundo precede a leitura da palavra”, entende-se aqui que essa elaboração, essa leitura de mundo pelos sujeitos da pesquisa é de tal importância que se evidencia nas condições postas e, por isso, valoriza-se o ato de leitura da realidade vivida pelos entrevistados e entrevistadas que com ela se relacionam em seu cotidiano.

Do ponto de vista da economia política e no limite histórico contemporâneo a que o presente trabalho se refere, parte-se do pressuposto de que as condições de trabalho no sistema vigente e, assim, o próprio trabalho, nos últimos anos, foram influenciados pela reestruturação produtiva e pela política neoliberal que, segundo Duriguetto (2008, p. 83), “são expressões das crises estruturais do capitalismo.” Por conseguinte, a hegemonia capitalista, forjada para acumular riquezas tendo como base a exploração da classe trabalhadora, provoca uma “nova morfologia do trabalho”, que, de acordo com Antunes (2009), intensifica-o pela

exigência de mais energia dos trabalhadores e trabalhadoras no desempenho de suas atividades laborais e precariza suas condições de realização.

Sobre a mencionada intensidade, esta pesquisa procurou aproximar-se do movimento que o componente recursos humanos realiza nas condições de trabalho da assistência social no Distrito Federal, e evidenciou alguns elementos com os quais o objeto se relaciona, sem, contudo, ter a pretensão de esgotar as reflexões atinentes a esse objeto.

Dal Rosso (2008, p. 28-29) afirma que essa intensidade pode ser percebida quando, na prática, há “uma exigência de maior esforço dos trabalhadores nas condições contemporâneas”, aumentando a produtividade em um mesmo período de tempo considerado. Para esse autor, há de se observar, ainda, o grau de intensificação do trabalho influenciado pelas transformações tecnológicas e pela reorganização laboral, o que se reflete em si e na precarização de suas condições.

Nesta pesquisa, considera-se a hipótese de que o componente recursos humanos (nas condições de trabalho do Suas, que vem sendo atacado pela reestruturação produtiva e pela ideologia neoliberal) sofre intensificação do trabalho em virtude do quadro reduzido de trabalhadores¹ que executam suas atribuições, de forma desproporcional ao aumento da demanda de atendimento, resultado diretamente proporcional do crescimento, ampliação e aprofundamento da crise capitalista no Brasil.

Desse modo, o presente texto resulta de pesquisa que objetivou analisar as condições de trabalho no Suas, no Distrito Federal, considerando o componente recursos humanos e as relações com os elementos que o constituem, ou seja:

- a) Vínculo empregatício: identificar tipos de vínculos empregatícios presentes em unidades dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) e Centros de Referência Especializado de Assistência Social (Creas).

¹ A utilização da palavra trabalhadores, neste texto, compreende os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres, que mediam direitos socioassistenciais no Suas.

- b) Número de servidores: identificar o número de cargos vagos e cargos ocupados e relacioná-los com o número de servidores da equipe de referência estipulado para cada nível de proteção social, de acordo com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas – NOB-RH/Suas/2006 (BRASIL, 2011).
- c) Remuneração: analisar se a remuneração dos trabalhadores atende às necessidades humanas básicas.
- d) Intensificação do trabalho: investigar a possibilidade de estar ocorrendo intensificação do trabalho, relacionando os recursos tecnológicos, a demanda de atendimento, a carga horária e o número de servidores.
- e) Educação permanente: observar se o plano de carreira, cargos e salários valoriza a política de educação voltada para o trabalho e a qualificação profissional continuada.

É importante dizer que no Brasil, desde o início dos anos 1990, o mundo do trabalho tem sido profundamente afetado pela reestruturação produtiva provocada pelas ofensivas do capital para a acumulação de riqueza, o que, por conseguinte, influencia a organização dos indivíduos sociais – homens e mulheres – baseada em seus trabalhos na sociedade (ALVES, 2005; RAICHELLIS, 2011), o que justifica a necessidade de investigação sobre o tema.

A interlocução com os sujeitos que protagonizam o mundo do trabalho na política de assistência social foi de suma importância para compreender a questão para além do imediatismo que se apresenta em observações espontâneas do senso comum. Entende-se, a partir da opção teórico-metodológica do materialismo histórico, que é preciso aproximar-se dialeticamente da essência do fenômeno que ora se esconde, ora se apresenta no seu “claro-escuro” no cotidiano do trabalho (KOSIK, 1976, p. 15).

De fato, analisar as condições de trabalho dos trabalhadores do Suas no Distrito Federal é revelar como se concretiza um dos principais motivos da luta da classe trabalhadora em suas reivindicações históricas

no enfrentamento da questão social,² pois, segundo Raichellis (2011), a organização do trabalho e, nela, as condições de trabalho, são incisivamente afetadas na sociedade capitalista contemporânea pelo processo de reestruturação produtiva.

Sobre a metodologia, a análise objetivou perceber o movimento dinâmico do objeto à luz do método histórico-dialético, procurando desvendar sua essência pela aproximação “da coisa em si”, para além das expressões imediatas, pois a aparência “indica a essência e, ao mesmo tempo a esconde no seu claro-escuro” (KOSIK, 1976, p. 15). Daí a necessidade de um método que revele a essência nas suas formas de ser.

A pesquisa teve natureza qualitativa, a qual, segundo Minayo (2010, p. 21), “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” que não podem ser contabilizados quantitativamente, mas que têm significância no bojo das reflexões em pauta e, ao mesmo tempo, oferecem dados quantitativos importantes para efetuar a operação de triangulação – quando se cerca o objeto de pesquisa de variadas técnicas de investigação, a fim de obter maior aproximação com suas diferentes dimensões. A pesquisa foi composta pelas seguintes etapas: fase exploratória, trabalho de campo e análise e tratamento do material documental.

Com vistas a compreender o objeto do presente estudo, realizou-se, na fase exploratória, o levantamento do material bibliográfico e documental. Foram instrumentalizadas, nessa fase inicial, a Constituição Federal de 1988, a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), a

² Para Iamamoto (2001), a questão social diz respeito ao conjunto das expressões das desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista. Sua gênese está no caráter coletivo da produção, do qual não deve ser dissociada, pois é neste que as desigualdades se acirram. Há uma desproporção entre o crescimento da acumulação capitalista e o aumento do contingente de trabalhadores aptos para o trabalho, sendo este muito superior, embora desprovido não só dos meios de produção como dos direitos do mundo do trabalho, o que provoca disparidades econômicas, políticas e culturais entre as classes sociais. Assim, para a autora, Marx compreendeu a dinâmica da questão social determinada pela lei geral de acumulação capitalista, ao que acrescenta que a origem da questão social é imanente à organização social do capital, sem a qual não deve ser analisada.

Lei Orgânica da Assistência Social (Loas 2012), a NOB/Suas (2005), a NOB-RH/Suas (2006), os Censos Suas (2016 e 2017), os Planos Decenais da Assistência Social (2006-2015 e 2016-2026) e as resoluções das Conferências Nacionais de Assistência Social dos anos de 2003, 2011 e 2015, no intuito de correlacionar as suas deliberações e as ações efetivadas.

Esse acervo bibliográfico e documental possibilitou a reconstrução histórica da assistência social, a fim de estabelecer a aproximação necessária com sua historicidade e seus determinantes, posto que estes influenciaram e influenciam as relações, as condições e os processos de trabalho, afetando sua configuração.

Foram utilizadas informações solicitadas à Secretaria Adjunta de Desenvolvimento Social do Distrito Federal (Seads)³ acerca das unidades pesquisadas, o que possibilitou dar direção ao trabalho de campo. A partir desses dados, foi possível conhecer o número de unidades públicas da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial de média complexidade, respectivamente, Cras e Creas, nos quais foi desenvolvido o trabalho de campo.

A cooperação da Seads no sentido de fornecer informações acerca das unidades, das suas demandas de atendimento, dos trabalhadores e dos seus vínculos empregatícios, entre outras informações, e os dados dos últimos Censos Suas (2016, 2017) trouxeram significativas informações sobre as condições de trabalho na execução dessa política social pública.

Os critérios para a escolha da amostra da pesquisa, no que se refere à Proteção Social Básica, tiveram como referência os equipamentos Cras instalados nos territórios em situação de maior e menor vulnerabilidade econômica⁴ por Região Administrativa do Distrito Federal, apurados na Pesquisa

³ O Decreto nº 39.610, de 1º de janeiro de 2019, alterou o nome do órgão para Secretaria de Desenvolvimento Social.

⁴ De acordo com a Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio (PDAD 2015), realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan), domicílios em situação de vulnerabilidade econômica são aqueles que têm renda de até um quarto de salário mínimo que, em 2015, era de R\$ 788,00, ou seja, R\$ 197,00.

Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD 2015), ou seja: escolheram-se equipamentos situados em territórios com condições econômicas opostas – um que fosse de uma região com fortes indicadores sociais de pobreza e vulnerabilidade social⁵ e outro situado em uma região menos vulnerável. Assim, compuseram a amostra da pesquisa os Cras situados em Brasília e em Ceilândia Norte. Para os Creas, o recorte compreendeu os referenciados por cada um desses Cras, sendo eles o Creas Brasília e o Creas Ceilândia, os quais foram escolhidos pelo mesmo critério adotado para os Cras.⁶

A técnica da entrevista não diretiva, que consiste em motivar a fala do participante com indagações e deixá-lo livre para expressar-se, teve o objetivo de promover o diálogo a partir de perguntas iniciais, acreditando-se que “não é possível realizar entrevista não diretiva na base da intuição, nem do bom senso, do tato ou da típica ingenuidade das entrevistas comuns” (THIOLENT, 1987, p. 81).

1. Considerações sobre as unidades dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) e dos Centros de Referência Especializado de Assistência Social (Creas)

Partindo da observação da intensidade do trabalho no Brasil, e considerando a particularidade dos trabalhadores e das trabalhadoras da assistência social brasileira como classe trabalhadora que resiste às diversas formas de opressões e explorações impostas pelo Estado capitalista, alguns indicadores apurados nos Censos Suas anuais revelam indícios de que os trabalhadores dessa política têm seus vínculos empregatícios abalados pelas fragilidades que ali se encontram.

⁵ Em consonância com a Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004), a vulnerabilidade social decorre da pobreza, da privação ou ausência de renda e da fragilização dos vínculos afetivos.

⁶ A realização da pesquisa teve o parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília (CEP/CHS/UnB), de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas que envolvem seres humanos, incluindo a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O Censo Suas⁷ de 2016 (BRASIL, 2017b), por exemplo, revelou que existem em todo o Brasil 8.240 Centros de Referência de Assistência Social (Cras). Esse Censo, que teve sua coleta realizada entre 12 de setembro e 4 de novembro de 2016 e contou com a participação de 89.038 trabalhadores das Unidades Federativas (UF) de todo o país, revelou que existem no território nacional 8.240 Cras.

No Distrito Federal existiam 27 Cras, nos quais foram contabilizados 395 (0,4% do total) trabalhadores, distribuídos conforme os seguintes vínculos empregatícios: 387 servidores estatutários; dois empregados públicos; quatro comissionados; e dois pertencentes a outros vínculos, não especificados (BRASIL, 2017b).

O Cras é uma unidade pública da Política Nacional de Assistência Social pertencente ao nível de Proteção Social Básica (PSB), na qual são atendidas famílias em situação de vulnerabilidade e risco de rompimento dos vínculos familiares e/ou comunitários, funcionando também como porta de entrada para que as pessoas que tiveram seus direitos violados sejam encaminhadas à proteção social especial. A unidade oferece o Serviço de Proteção Especializado Integral à Família (Paif), a Abordagem Social e o Serviço de Medidas Socioeducativas em Meio-Aberto e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), além de oficinas e outras atividades pertinentes à dinâmica comunitária do território (BRASIL, 2017b).

No ano de 2017, o Censo Suas (BRASIL, 2017c) computou 356 registros de trabalhadores nos 27 Cras do Distrito Federal, assim distribuídos em suas estatísticas sobre os vínculos empregatícios: 345 servidores estatutários; dois empregados públicos; um com outro vínculo empregatício não permanente; um servidor temporário e sete comissionados, lotados em Cras urbanos e periféricos – que são aqueles localizados nas zonas rurais. Segundo o Censo Suas (2017), o Brasil possui

⁷ Realizado anualmente pela Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (Sagi) e pela Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) para acompanhar a estruturação do Suas no país.

8.336 Cras, dos quais 8.292 finalizaram o preenchimento do questionário, o que corresponde a 99,47% do total.

Por sua vez, o Creas é uma unidade pública da Política de Assistência Social. Seu âmbito de atuação é a Proteção Social Especial (PSE), “modalidade de atendimento assistencial destinada a famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal e social” (CNAS, 2004). A unidade oferece o Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (Paefi) e a Abordagem Social e o Serviço de Medidas Socioeducativas em Meio Aberto, podendo ofertar outros serviços complementares (BRASIL, [2017a]).

Sobre o Creas, o Censo Suas (2016) revelou que havia dez unidades no Distrito Federal e um total de 22.680 trabalhadores distribuídos pelo país. Porém, os dados não revelaram os vínculos empregatícios e o número de trabalhadores por UF, e sim por região. Sobre as modalidades empregatícias, constataram-se os mesmos tipos de vínculos existentes entre os trabalhadores dos Cras: servidores estatutários, empregados públicos e comissionados, entre outros.

De todos os Creas existentes no país, 2.546 (98,99%) finalizaram o preenchimento do questionário dos Censos apontados na presente pesquisa. No que diz respeito às estruturas físicas dos equipamentos, percebe-se que parte deles funciona em imóveis próprios, outra parte em propriedades alugadas ou cedidas e também em espaços compartilhados. Em alguns casos, as estruturas físicas apresentam acessibilidade para pessoas com deficiência; em outros, não.

Sobre os imóveis ocupados pelos Cras, o Censo Suas (2017) apontou que 52,7% estão instalados em imóveis próprios da prefeitura municipal, 36,9% em imóveis alugados pela prefeitura municipal e 10,4% em imóveis cedidos à prefeitura local. Para os Creas, o Censo Suas (2017) apurou que 28,4% estão situados em imóveis próprios, 63,0% em imóveis alugados e 8,6% em imóveis cedidos.

Nos dois tipos de unidades – Cras e Creas – é possível observar que o Suas ainda se encontra em um processo de implementação e que o investimento em recursos humanos, estrutura física, formação e educação permanente (que inclua cursos de pós-graduação), além

da rotatividade nas equipes de gestores para oportunizar experiências diversificadas aos profissionais, são fundamentais para a melhoria das condições de trabalho, já que a precarização dos vínculos e de outros elementos que deveriam estruturar o Suas ainda persistem.

Em acréscimo aos dados quantitativos apresentados, é importante conhecer o universo cotidiano dos trabalhadores inseridos nas unidades do Suas, com o propósito de ir além das representações imediatas desses dados, os quais revelam uma parte da realidade, mas também ocultam aspectos essenciais que estão contidos na dinamicidade e contraditoriedade do real, considerando suas múltiplas e complexas determinações.

2. Condições de trabalho no Suas sob a ótica dos trabalhadores

Ao abordar as condições de trabalho no Suas do DF, nada poderia ser mais significativo que ouvir as representações, as emoções, as percepções e os anseios de trabalhadores e trabalhadoras, na tarefa imprescindível de discorrer sobre seu cotidiano de trabalho.

A *leitura de mundo* dos trabalhadores legitima a natureza qualitativa da pesquisa, uma vez que os recursos humanos são parte fundamental das condições de trabalho. Nesse sentido, o diálogo produzido com os protagonistas dessa política, sem ignorar a teoria que a embasa e fundamenta, é ato intrinsecamente político e libertador.

Como de maneira alguma poderia deixar de ser, a reflexão que se segue sobre esse objeto dinâmico é influenciada por seus determinantes político-econômicos e é revelada pela leitura de mundo de quem vivencia os pormenores do objeto e contribui para a construção, junto com ele, da história da assistência social brasileira.

A pesquisa anual representada pelos Censos Suas, apesar de ter sua legitimidade, não desvela completamente, tal como os relatos qualitativos, as dimensões da cotidianidade de quem vivencia o trabalho no âmbito da assistência social no Distrito Federal.

O olhar sobre o grupo analisado abarca trabalhadores que atuam no atendimento aos usuários sem considerar especificamente o cargo

para o qual tomaram posse ou a sua escolaridade, posto que todos e todas que estão inseridos(as) na categoria mais ampla de trabalhadores vivenciam igualmente, enquanto servidores do Suas, as consequências das contrarreformas trabalhistas.

No sentido das transformações oriundas da contrarreforma trabalhista, que retira direitos dos trabalhadores, alinham-se a política de baixos investimentos estatais e a falta de condições de trabalho que assegurem qualidade à mediação dos serviços socioassistenciais, fatores que impactam nas relações de trabalho concretamente vividas em cada unidade.

Mesmo sabendo que esta investigação não abarca a totalidade das referidas condições de trabalho, os esforços da pesquisa concentraram-se em assegurar, dentro da seleção feita, que os entrevistados discorressem o máximo possível sobre o cotidiano de trabalho, com o objetivo de possibilitar “um meio de aprofundamento qualitativo da investigação” (THIOLLENT, 1987, p. 80).

Considerando a natureza qualitativa da pesquisa, atentou-se para o significado do que se fala e para as implicações que cada elemento das condições de trabalho teve nas relações de trabalho e na vida profissional dos participantes.

A escolha dos entrevistados aconteceu de forma aleatória, em cada unidade selecionada, de duas maneiras: por contato telefônico, por meio do qual a pesquisa foi explicitada, ou por contato direto nas unidades dos Cras e Creas, onde, do mesmo modo, a pesquisa também foi descrita; posteriormente, solicitou-se a participação voluntária dos servidores e servidoras.

Todas as entrevistas aconteceram nas quatro unidades selecionadas: Cras Ceilândia Norte, Cras Brasília, Creas Ceilândia Norte e Creas Brasília, em local reservado para resguardar, com sigilo, as informações prestadas. As falas foram gravadas e, no início de cada entrevista, apresentaram-se aos participantes os seguintes documentos: carta de aceite da Secretaria de Desenvolvimento Social; Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); e a Resolução nº 466 do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da

Universidade de Brasília (CEP/CHS/UnB), com o respectivo parecer favorável à realização da investigação.

Foi elaborado um quadro a partir das informações obtidas na pesquisa de campo, a seguir.

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

Nome	Sexo	Tempo de trabalho na instituição	Escolaridade	Vínculo empregatício	Cargo ⁸	Carga horária semanal
Aline	F	De 4 a 6 anos	Graduação	Estatutário	Técnico em assistência social	40 horas
Bianca	F	De 6 a 10 anos	Pós-graduação	Estatutário	Especialista e cargo comissionado	40 horas
Carla	F	Mais de 10 anos	Pós-graduação	Estatutário	Analista em políticas públicas	40 horas
Deise	F	De 6 a 10 anos	Pós-graduação	Estatutário	Especialista	40 horas
Elvira	F	De 4 a 6 anos	Pós-graduação	Estatutário	Técnico administrativo e cargo comissionado	40 horas
Fabiola	F	Mais de 10 anos	Pós-graduação	Estatutário	Técnica em assistência social	40 horas
Gustavo	M	De 6 a 10 anos	Pós-graduação	Estatutário	Especialista	40 horas
Higor	M	De 1 a 5 anos	Pós-graduação	CLT	Coordenação	40 horas

Fonte: Elaboração própria.

2.1. Perfil dos entrevistados

A partir da análise dos dados, constata-se que, entre os entrevistados, o vínculo empregatício preponderante é o estatutário, com ingresso pela via de concurso público para cargo efetivo, exceto por um voluntário.

⁸ Para preservar o sigilo e a identidade dos sujeitos, foi resguardado o cargo ocupado pelos entrevistados e se atribuíram nomes fictícios a cada participante.

A maioria dos servidores está na carreira pública de assistência social há aproximadamente dez anos. Por coincidência, foi notável a margem de seis a dez anos de trabalho, exceto por três servidoras: duas mais antigas, que trabalham há mais de dez anos na instituição, e uma servidora que está há cerca de quatro a seis anos na secretaria.

A escolaridade predominante dos participantes é o nível superior com pós-graduação, independentemente do cargo que ocupam e do tempo de serviço na instituição. A seleção, como dito, foi aleatória; porém, entre as unidades pesquisadas, foi visível uma expressiva presença feminina, fato que se reflete na composição da seleção realizada e que está em consonância com indicadores do Censo Suas (2017), o qual apontou um contingente de 80,5% de trabalhadoras mulheres em contraposição a 19,5% de trabalhadores homens no país.

2.2. Condições físicas e materiais de trabalho

Percebeu-se que muitos dos entrevistados expressam descontentamento com a estrutura física da unidade em que trabalham e com a falta de adequação e disponibilidade de recursos materiais, independentemente do tempo de serviço. Quando indagados sobre o assunto, as falas dos respondentes convergiram, em sua maioria, para a inadequação de recursos materiais e de estrutura:

Na nossa estrutura, não tem sala de atendimento para você atender de forma individualizada. A sala de atendimento coletivo e de reuniões é a mesma. A estrutura em si não é adequada. Quem estiver na sala ao lado pode ouvir o atendimento, e isso é bem complicado. É uma sala só. A brinquedoteca não é adequada e, às vezes, a gente faz o atendimento de adultos na própria brinquedoteca porque não tem onde atender. Tem período de calor que é tão quente que você não aguenta. Então, já teve pessoa que falou: “Olha, eu não quero mais o atendimento porque eu não aguento ficar nessa sala. Eu vou sair... Eu não dou conta de ficar nessa sala porque está muito quente.” A internet não funciona e a gente precisa de internet para acessar o sistema, o prontuário.

Às vezes, eu vou atender uma pessoa e não consigo ver os atendimentos anteriores dela, eu não consigo registrar. A internet não é boa. (Aline)

A partir das entrevistas realizadas com os servidores, observa-se que há expressões significativas sobre as condições físicas das unidades: salas pequenas, inapropriadas para o atendimento sigiloso,⁹ com pouca ventilação e inadequação de equipamentos. Essas expressões são comuns nas falas, independentemente de a unidade pertencer à PSB ou à PSE. Por outro lado, alguns não demonstram inquietação quanto à falta de recursos como canetas, papéis e outros materiais de escritório e de uso contínuo. A Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (BRASIL, 2009) dispõe sobre os serviços que são de responsabilidade da execução do nível da PSB e da PSE. Esse documento, além de especificar os serviços de cada nível de proteção social, estipula quais provisões devem ser atendidas para a qualidade na prestação dos serviços e quais aquisições devem ser possibilitadas aos usuários.

Para os Cras, a fim de que sejam ofertados os serviços de Paif e SCFV em domicílio para idosos e pessoas com deficiência, as devidas provisões, de acordo com a Tipificação Nacional, envolvem ambiente físico, recursos materiais, materiais socioeducativos, recursos humanos e trabalho social essencial ao serviço. Entre tantas recomendações, evidencia-se o que explicita a Tipificação para o ambiente físico:

Espaços destinados para recepção, sala(s) de atendimento individualizado, sala(s) de atividades coletivas e comunitárias, sala para atividades administrativas, instalações sanitárias, com adequada iluminação, ventilação, conservação, privacidade, insalubridade, limpeza

⁹ Investigadores da saúde do trabalhador, como Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) são taxativos ao afirmar que as práticas nas quais o trabalhador enfrenta imposições que dificultam o exercício da ética profissional favorecem o adoecimento. Para o Serviço Social, há legislação específica que regulamenta a exigibilidade do sigilo profissional, como o Parecer do CFESS nº 06/13 (CFESS, 2013) e o Código de Ética Profissional do Serviço Social (CFESS, 1986).

e acessibilidade em todos os seus ambientes, de acordo com as normas da ABNT. O ambiente deve possuir outras características de acordo com a regulação específica do serviço e do Centro de Referência de Assistência Social. (BRASIL, 2009, p. 13).

Pelas expressões nas falas dos servidores entrevistados, responsáveis pela execução dos serviços descritos, as condições vivenciadas nas unidades não seguem o disposto nessa Tipificação. Entre algumas falas mais descontentes com as provisões estão a de Carla e de Deise. A fala de Carla, embora tenha verbalizado que a “unidade está bem assistida”, revelou a necessidade de mais computadores e de outros equipamentos na área de atendimento. Deise, apesar de afirmar que os materiais pedagógicos são satisfatórios para o trabalho com os grupos, deixou claro o envolvimento financeiro dos servidores para dinamizar os trabalhos. Na expressão da servidora,

Um lanche especial que precisa ser entregue para uma confraternização com as famílias, geralmente, a gente traz. Nos dois últimos grupos que fizemos aqui, nós precisamos tirar cópia colorida para trabalhar um álbum com as famílias, e tudo isso foi feito por fora, com o objetivo de deixar o trabalho mais dinâmico. (Deise)

No entanto, houve muito descontentamento nas percepções de outros partícipes sobre seus cotidianos de trabalho, dados os elementos disponíveis no ambiente. Quanto a esse aspecto, Aline não hesitou nas palavras ao mencionar com ênfase: “Adequado não, não é adequado.” A mesma insatisfação foi observada nas falas de Bianca sobre a exposição no atendimento, que deveria ser privado: “A gente não tem um espaço adequado de atendimento”, o que foi reforçado por Elvira: “A iluminação atende às necessidades da unidade, mas a ventilação é inadequada”. O mesmo se repetiu com Gustavo e foi confirmado por Higor em seus depoimentos.

Sublinha-se que o resguardo da privacidade dos usuários é parte integrante dos princípios ético-profissionais dos trabalhadores do Suas

e que os trabalhadores, na defesa dos direitos de sigilo da história de vida e vulnerabilidades dos usuários, estão exercendo “a defesa intransigente dos direitos socioassistenciais” (BRASIL, 2011).

Ressalta-se que, além de caracterizar as provisões necessárias à prestação dos serviços socioassistenciais, a Tipificação Nacional também estabelece as aquisições dos usuários e pontua que, para ser assegurada a acolhida, deve-se garantir a privacidade do atendido (BRASIL, 2009).

No conjunto das falas, mesmo entre tantos descontentamentos com a inadequação das estruturas físicas das unidades pesquisadas nesse universo selecionado, houve, como diferencial, a percepção de que existe um equipamento de assistência social que se sobressaiu pelas condições de trabalho apresentadas, sendo ele o Creas Ceilândia.

Ainda que nesta investigação não seja possível relacionar todos os componentes das condições de trabalho das quatro unidades selecionadas, é imprescindível salientar a referida unidade, que se revelou um expoente importante e merecedor de destaque. No equipamento citado, nota-se, sem o menor esforço, que o ambiente é bastante agradável, com salas adequadas para o atendimento individualizado e coletivo, iluminação satisfatória, organização, higiene e amplitude de espaços, que chegam a atender completamente, ou quase completamente, às provisões da Tipificação Nacional para Serviços Socioassistenciais (BRASIL, 2009).

2.3. Equipes multiprofissionais

A NOB-RH/Suas/2006 orienta que os equipamentos Cras situados no DF, de acordo com o número de habitantes do território e o nível de gestão em que se enquadram (inicial, básica e plena), devem ter suas equipes de referência compostas por “[...] técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS” (BRASIL, 2011, p. 30). Esse documento também recomenda que o conselho profissional possa fiscalizar as condições de trabalho dos trabalhadores que compõem a equipe multiprofissional.

Para os Creas, o mesmo documento orienta que, para a capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos, a equipe deve ser composta

por um coordenador, dois assistentes sociais, dois psicólogos, um advogado e dois auxiliares administrativos. Todavia, os Cras e Creas pesquisados¹⁰ encontram-se em inobservância da norma vigente, pois as equipes de referência não estão compostas de acordo com as orientações, conforme se pôde colher dos depoimentos dos entrevistados.

A Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011 (CNAS, 2011), aprovou as categorias profissionais de nível superior que compõem obrigatoriamente as equipes de referência: assistentes sociais e psicólogos para a PSB e assistentes sociais, psicólogos e advogados para a PSE de média complexidade. O mesmo documento resolveu que outras categorias poderão compor as equipes de referência, sendo preferencialmente: antropólogos, economistas domésticos, pedagogos e sociólogos.

A defasagem de recursos humanos repetiu-se nas unidades pesquisadas, e notou-se, de acordo com as falas dos servidores, que as atuais equipes de referência sofrem com a insuficiência de trabalhadores para garantir o atendimento de qualidade aos usuários, o que ficou evidente no incômodo revelado em seus depoimentos:

Se um servidor está de atestado médico, isso já sobrecarrega quem fica. Se um servidor tira licença, a gente não pode fazer uma série de coisas [...], é só um servidor para 14 áreas de atendimento e para as demandas espontâneas, demandas da unidade e demandas do agendamento do telefone 156, sem contar auditoria e demanda das assistentes sociais que vão fazendo atendimento. Hoje, por exemplo, só tem duas servidoras. (Fabíola)

Tem unidades que têm muitas demandas esperando atendimento. A gente tem cem, é só um exemplo. Então, não está bom, de qualquer jeito, não está! Mas em relação a outras áreas, a gente, especialista, acaba entrando em outro tipo de atendimento. Às vezes, não tem servidor para fazer um atendimento inicial, fazer a recepção, abrir prontuário. Eu, aqui, faço Cadastro Único. Não tem motorista, eu vou, dirijo, levo usuário para fazer

¹⁰ Não foi disponibilizado o quadro das equipes de referência de todas as unidades, embora este tenha sido solicitado mais de uma vez.

acolhimento. Vou fazer visita com o meu carro ou com o carro da unidade, porque não tem motorista para fazer. Então, você acaba fazendo outras coisas que são de outras funções por não ter o servidor aqui. (Gustavo)

Não! A gente atende mais de 5 mil famílias e tem uma equipe muito reduzida. No total, nós temos poucos servidores. Muitos de atestado, uma para aposentar e outros adoecendo. A equipe fica bem sobrecarregada. À tarde, a gente não faz atendimento a não ser que seja funeral, aí eu venho para fazer, porque só tem uma pessoa de 30 horas de manhã, a outra está de férias. Na equipe técnica, tem esse problema, mas sempre que as servidoras estão juntas elas tentam resolver o problema. Agora tem duas de atestado e uma de férias. Elas pegam os casos mais graves da espontânea e tentam resolver. (Higor)

O descompasso entre cargos vagos e o quantitativo de cargos existentes marca explicitamente a escassez de recursos humanos na Política Pública de Assistência Social do Distrito Federal, como demonstra o Portal da Transparência com referência ao mês de julho de 2018.

Na consulta ao site, o cargo de auxiliar em assistência social indicava 500 vagas, das quais 281 estavam ocupadas. Para o cargo de técnico em assistência social, constavam 3.000 vagas, porém apenas 650 estavam ocupadas. O cargo de especialista em assistência social tinha 2.000 vagas, sendo que estavam ocupadas somente 456 (DISTRITO FEDERAL, [2018]).

Os trabalhadores e as trabalhadoras que participaram desse percurso investigativo relacionaram a insuficiência dos recursos humanos ao esforço no desempenho de suas atribuições, somado ao de suprir também as funções de outros cargos no cotidiano de trabalho. O exercício contínuo de muitas atribuições diariamente, para além das suas específicas, é prática comum que foi percebida nas falas dos entrevistados, conforme se pode observar a seguir:

Não adianta ter só um psicólogo, só um educador. Existe isso na Secretaria, o que para mim é mais uma escolha política. Não tem profissional suficiente, então

todo mundo faz tudo e todo mundo faz a mesma coisa. E mesmo assim, hoje, a gente não dá conta de atender toda a demanda. A gente atende uma região extensa e outros serviços como trabalho infantil, situação de rua... A demanda é muito extensa e esse Creas é considerado um dos maiores. Por falta de profissional, eu tive que fazer várias coisas ao mesmo tempo. Aqui é muita sobrecarga. Muito atendimento. É demanda de promotoria, demanda da população, e isso foi me frustrando. Não tem carro para levar a gente. Aliás, aqui tudo a gente faz muito além: liga do nosso telefone pessoal, vai no nosso próprio carro para resolver problema da unidade. E essa sobrecarga de trabalho extrapolou: eu tive afastamento psiquiátrico. Eu tive crise de ansiedade e comecei a perceber que eu podia desenvolver síndrome do pânico. (Aline)

Na fala de Aline, constata-se a ausência de outras especialidades para compor a equipe que deveria ser multiprofissional, conforme orientado na Tipificação Nacional, em categorias profissionais obrigatórias e categorias profissionais preferenciais. A pluralidade de formações acadêmicas da equipe de referência confere a possibilidade de vários olhares para o atendimento das demandas. Do contrário, a equipe reduzida, além de afetar a qualidade do serviço prestado, provoca o excesso de trabalho, como relatado pela trabalhadora: “Aqui, é muita sobrecarga. Muito atendimento.”

Carla, por exemplo, usou a palavra “desdobrar”, como sinônimo de dispêndio de forças para além de suas atribuições a fim de conseguir realizar a quantidade de atendimentos necessários, de acordo com a demanda do território: “Às vezes, casos que precisam ser atendidos com certa urgência não conseguem ser atendidos porque não tem como se desdobrar mais. Eles procuram atender o máximo que podem” (Carla).

Em outros diálogos, revelou-se que o desempenho das atribuições de outros cargos, ou do mesmo cargo em acúmulo, por falta de servidor, é comum e provoca demasiado esforço ao ser realizado paralelamente. Algumas falas convergem nesse sentido, como os depoimentos que seguem:

As pessoas fazem várias atribuições ao mesmo tempo, para tentar suprir o que é necessário. Mesmo assim, a gente não tem conseguido. Eu creio que a gente tem essa sensação com frequência: que estamos indo além do que a gente deveria fazer. (Bianca)

Eu consigo perceber que é muito esforço para fazer tudo que é de responsabilidade do meu cargo e de outro. (Deise)

A ausência de concurso há mais de dez anos obriga todos aqui a assumir mais um pouco, e isso é gradativo. Uma pessoa se aposentou, uma pessoa está de licença, a falta de motorista, a falta de um outro colega. Sempre! Quando falta alguém, o outro fica sobrecarregado, sempre! (Elvira)

A gente vai se virando e muitas vezes você acaba fazendo coisas que não são da sua atribuição, mas não há quem faça e você acaba tendo que fazer. (Gustavo)

Quando a pessoa que está de férias voltar, vai sobrecarregá-la como nos outros anos. Quando as outras pessoas estão de férias, ela fica com a demanda dela e com as das outras. E isso a gente vê que está causando adoecimento. Ela agora está indo com mais frequência ao médico. (Higor)

Essas falas realçam que o desempenho das atribuições, de maneira a requisitar do servidor esforço considerável, está intrinsecamente ligado ao baixo número de servidores ou mesmo à ausência deles para algumas funções específicas. Esse fato não é característica peculiar da capital do país. Para Silveira (2011, p. 23) “é possível identificar que a grande maioria dos estados apresenta um número insuficiente de técnicos em suas estruturas administrativas para o desempenho de suas funções [...]”

A superação da precariedade das equipes de trabalho no Suas é um desafio para a gestão do trabalho, no sentido de encontrar estratégias que reforcem as equipes de referência e que o façam sem precarizar os vínculos empregatícios dessa categoria de trabalhadores, o que constitui um esforço e resistência da assistência social, na constituição

de equipes fortalecidas e qualificadas em um momento de ataque aos direitos do trabalho.

Ao mesmo tempo, os relatos aqui transcritos possibilitam ampliar as relações sobre o desempenho de muitas atribuições concomitantemente com o número alto de demandas, o baixo número de servidores e as dificuldades enfrentadas em relação aos recursos tecnológicos, o que estabeleceu correlação com a intensidade vivenciada por parte de cada trabalhador no desempenho de suas atribuições.

Para Raichelis (2011),

[a] intensificação, a partir dessa perspectiva, é mais do que esforço físico, envolve o conjunto de capacidades do trabalhador que mobilizam seu corpo, suas mentes, emoções e afetividade, os conhecimentos e os saberes adquiridos pela formação especializada e pela experiência acumulada, além das relações estabelecidas com outros sujeitos nos contextos do trabalho coletivo e cooperado, sem o que o próprio trabalho se tornaria irrealizável. (RAICHELIS, 2011, p. 53).

2.4. Remuneração

A remuneração foi um ponto de destaque na coleta de informações. Segundo as exposições dos entrevistados, esse elemento é um dos componentes das condições de trabalho que provoca muito desagrado. Sobre a satisfação quanto ao suprimento das necessidades básicas dos trabalhadores com a atual remuneração, as falas expressaram, de maneira considerável, prejuízos advindos do não pagamento da terceira parcela, ou a afirmação de que a remuneração é baixa pela responsabilidade exigida do cargo. Carla diz: “Eu tenho dois filhos e a gente vem sempre procurando dar o melhor para eles. Comprei minha casa com muito custo. Isso me onerou muito e eu contava com a terceira parcela para conseguir custear o pagamento da minha casa” (Carla).

A desvalorização do trabalho e o esforço despendido pelo trabalhador para além de suas atribuições refletem na execução da Política

Nacional de Assistência Social e também no olhar que cada trabalhador tem sobre si mesmo. A autoimagem desprestigiada, forjada pelas intenções da classe dominante e pelo descrédito que atinge a toda a categoria profissional, reproduz os ataques e tensões de forças entre capital/trabalho, nos quais a remuneração é elemento imprescindível para medir a valorização do trabalho e dos trabalhadores, ao passo que os desprestigia.

A tensão das forças entre capital/trabalho tende a menosprezar os trabalhadores que, diante das consequências dos conflitos, veem-se no exercício minimizado da cidadania pela imposição dos interesses capitalistas sobre a classe trabalhadora – afinal, não nos esqueçamos, “a mais valia é a finalidade direta e o móvel determinante da produção” (MARX, 1985, p. 209).

Sobre o plano de carreira, cargos e salários, as falas dos entrevistados desvelaram descontentamento com a proporcionalidade da Gratificação de Titulação (GTIT), que, de acordo com o art. 25 da Lei 4.426, de 18 de novembro de 2009 (DISTRITO FEDERAL, 2009), tem como referência o valor de R\$ 2.800,00 para cada formação, variando seu percentual entre:

- I – 30% (trinta por cento), pela apresentação de título de Doutor;
- II – 20% (vinte por cento), pela apresentação de título de Mestre;
- III – 15% (quinze por cento), pela apresentação de diploma de curso de pós-graduação Lato sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- IV – 10% (dez por cento), pela apresentação de diploma de curso superior, para os ocupantes de cargos de nível médio e fundamental, ou de segunda graduação, no caso de ocupante de cargo de nível superior;
- V – 7% (sete por cento), pela apresentação de certificado de conclusão de ensino médio ou habilitação legal equivalente, para os ocupantes de cargos de nível fundamental. (DISTRITO FEDERAL, 2009, p. 1).

Os percentuais das gratificações para cada nível de formação divergem da proposta dos servidores, pois não têm como referência o vencimento atual de cada cargo, e sim percentuais dedutíveis do valor de R\$ 2.800,00.

As motivações iniciais das entrevistas semiestruturadas possibilitaram o adensamento de diversos elementos que circundam as condições de trabalho. Entre eles, está a organização política dos trabalhadores, que foi de notável realce nas interlocuções. “Eu acho que existe uma mobilização política dos servidores por esse novo sindicato, com a ajuda desses novos servidores que vieram, com gás, com força” (Fabíola).

A participação política dos trabalhadores foi muito presente nas falas dos entrevistados, que exaltaram a organização sindical orientada pelo Sindicato dos Servidores da Assistência Social e Cultural do Governo do Distrito Federal (Sindsasc) como responsável pela ressignificação da categoria, entendendo que o órgão tem contribuído de forma significativa para um novo patamar de politização e mobilização coletiva.

O Sindsasc, no contexto de enfrentamentos, organizou com os servidores uma greve de 84 dias no primeiro semestre de 2018, e nos meses de agosto, setembro e outubro do mesmo ano, promoveu várias assembleias e paralisações, que reafirmaram a pauta de reivindicações pelo reajuste e por melhores condições de trabalho.

A realização desta pesquisa está embebida da apreensão do cotidiano, de cada entrevistado e entrevistada, sobre o contexto de suas condições de trabalho, consideradas as determinações sociais e históricas que envolvem o objeto de estudo. Foi, então, uma parcela da classe trabalhadora situada em um determinado espaço situacional – a política de assistência social no contexto do DF – com suas particularidades, e inserida nas relações gerais que envolvem a totalidade da classe trabalhadora, que falou por si, da qual o presente texto foi apenas instrumento de evidenciação de suas percepções.

Considerações finais

Tendo em vista que os fatos históricos são influenciados por determinantes estruturais, políticos e econômicos que os direcionam e os particularizam, na constituição histórica da política de assistência social como política pública de direitos de cidadania no Brasil, foram

analisadas as condições de trabalho no Suas pela mediação do método crítico-dialético na sociabilidade do trabalhador.

Observaram-se na pesquisa contradições acerca da assistência social que são históricas e que se repetem na especificidade do Distrito Federal. Assim, percebem-se divergências entre a constituição das equipes de referência normatizadas pela NOB-RH/Suas/2006 (BRASIL, 2011) e a necessidade de mais trabalhadores no contexto do DF, pois as equipes são insuficientes para a oferta dos serviços socioassistenciais à população.

A contrarreforma trabalhista e a terceirização¹¹ apontam para novas maneiras de precarizar as condições de trabalho e para retrocessos nas conquistas da classe trabalhadora. É o anúncio da austeridade na retirada de direitos trabalhistas na nova fase de precarização social do trabalho assalariado, que desprotege seus dependentes, tornando mais árdua a sobrevivência e a organização da vida pelo trabalho.

Dentre algumas das consequências da alteração do papel do Estado na gestão do trabalho para os trabalhadores do Suas, estão o incentivo à fragilização dos vínculos empregatícios que compõem os quadros das equipes de referência – marca histórica da assistência social – presentes nas unidades dos Cras e Creas pesquisadas, pela falta de compromisso do Estado em organizar, em tempo hábil, o quadro de servidores.

As falas dos participantes, voluntários desta investigação, foram muito marcantes no sentido da vivência da intensidade do trabalho e estabelecem relações com os recursos tecnológicos, uma vez que estes não colaboram para o bom desenvolvimento do trabalho, a exemplo da rede de internet,

¹¹ As consequências da retirada dos direitos dos trabalhadores pela contrarreforma trabalhista, além de aviltarem as conquistas elencadas na CLT (1943), incluindo férias, jornada de trabalho e salário mínimo, tão caras aos brasileiros, adentram para a esfera do acirramento da precarização da totalidade das condições de trabalho, ao passo que são articuladas por interesses adversos aos do trabalhador.

A decisão do plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), que decidiu, no dia 30/08/2018, pela aprovação da terceirização irrestrita na administração pública, teceu laços mais estreitos com a fragilização de vínculos empregatícios estáveis.

que é lenta, e dos computadores, que precisam ser atualizados. Esses dois recursos tiveram um notável destaque nas falas dos entrevistados.

Dessa maneira, há maior esforço no atendimento dos direitos socio-assistenciais, tendo em vista o uso de recursos tecnológicos desatualizados, a falta de recomposição do quadro de servidores e o aumento do número de atendimentos na mesma jornada de trabalho. Correlaciona-se a tais variáveis que o desempenho de muitas atribuições no trabalho no Suas, nas unidades selecionadas, favorece um dispêndio de energias corporais, cognitivas e emocionais que o qualifica como trabalho intensivo.

Os vínculos empregatícios identificados são em sua maioria formais, com servidores concursados. No entanto, salienta-se que a seleção realizada abarcou parte do todo dos trabalhadores e que as análises das pesquisas dos Censos Suas evidenciam precarização dos vínculos empregatícios, em vista da presença de trabalhadores informais na composição das equipes de referência.

A remuneração dos servidores está prejudicada pelo descumprimento da Lei nº 5.184, de 25 de setembro de 2013, que dispõe sobre a Carreira Pública de Assistência Social no âmbito do Distrito Federal. A falta de compromisso do Poder Público com o pagamento da terceira parcela do reajuste provoca descontentamento na categoria, que percebe seu poder de investimento financeiro afetado no que concerne às necessidades básicas de moradia, alimentação, saúde e lazer.

É oportuno frisar que a totalidade das condições de trabalho ultrapassa a questão salarial. Porém, na sociedade capitalista baseada na compra e venda da força de trabalho em regime de assalariamento, esse quesito assume uma dimensão de centralidade.

Na observação das falas sobre a relação entre o plano de carreira, cargos e salários e a política de educação permanente, houve ênfase no valor de referência do qual se deduzem os percentuais para a gratificação de titulação e o adicional de qualificação, hoje estipulados segundo o valor de R\$ 2.800,00. Os valores das gratificações não são acumuláveis e divergem das propostas dos servidores, pois não têm como referência o vencimento atual.

No entanto, assumiu relevância o destaque dado à estrutura e organização das condições de trabalho da unidade Creas Ceilândia, o que aponta para a necessidade de aprofundamento que desvele a essência de seu movimento diferencial em relação às outras unidades que foram parte da seleção deste estudo.

A conscientização política dos trabalhadores confirmou a importância da organização sindical como responsável pela ressignificação da categoria, o que tem contribuído para maior envolvimento e atuação nos enfrentamentos e lutas por melhores condições de trabalho. Essa dinâmica marca a resistência em assimilar a subalternidade como marca da sua cultura e lugar social.

A organização do trabalho, de acordo com as observações apreendidas na investigação, se dá à custa de muita carga emocional despendida para o cumprimento das atribuições voltadas à garantia dos direitos socioassistenciais. Os recursos humanos, componente primordial para a estruturação do Suas, encontram-se extenuados pelo desfalque de suas equipes de referência, e necessitam de espaço para construção de diálogo que problematize as suas condições de trabalho e fomente sua valorização.

Referências

- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. 1. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. *NOB-RH/SUAS: anotada e comentada*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. Secretaria Nacional de Assistência Social. *Centro de Referência de Assistência Social (CREAS): Unidades de Atendimento*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário, [2017a]. Disponível em: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/creas> Acesso em: 29 maio 2017.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. *Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. Coordenação Geral de Vigilância Socioassistencial. *Censo SUAS 2016: Bases e Resultados*. Centros de Referência da Assistência Social – CRAS. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social, 2017b. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>. Acesso em: 1 abr. 2017.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. Coordenação Geral de Vigilância Socioassistencial. *Censo SUAS 2017: Bases e Resultados*. Centros de Referência da Assistência Social – CRAS. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social, 2017c. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>. Acesso em: 10 jun. 2018.

CONSELHO FEDERAL DO SERVIÇO SOCIAL (CFESS). *Código de ética profissional do assistente social*. Brasília: CFESS, 9 maio 1986. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_1986.pdf. Acesso em: 22 maio 2020.

CONSELHO FEDERAL DO SERVIÇO SOCIAL (CFESS). *Parecer Jurídico nº 06/13. Uso de câmaras de filmagem instaladas em salas de atendimento do Serviço Social [...]*. Brasília: CFESS, 18 abr. 2013. Disponível em: <http://www.cress-es.org.br/site/images/parecer%20juridico%20cfess%20n%206-2013%20sigilo.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004. Aprova a Política Nacional de Assistência Social. *Diário Oficial da União*, Brasília, nº 208, Seção 1, p. 110, 28 out. 2004. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=101000>. Acesso em: 5 maio 2018.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011. Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. *Diário Oficial da União*, Brasília, n. 118, Seção 1, p. 79, 21 jun. 2011. Disponível em: <https://conferencianacional.files.wordpress.com/2013/12/cnas-2011-017-20-06-2011.pdf>. Acesso em: 5 maio 2018.

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

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 4.426, de 18 de novembro de 2009. Reajusta as tabelas de vencimento das carreiras que menciona e dá outras providências. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, n. 229, 27 nov. 2009. Disponível em: <http://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=4426&txtAno=2009&txtTipo=5&txtParte=>. Acesso em: 14 jun. 2018.

DISTRITO FEDERAL. Portal da Transparência. *Servidores*: cargo efetivo. Brasília: GDF, [2018]. Disponível em: <http://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/cargo-efetivo>. Acesso em: 22 maio 2020.

DURIGUETTO, Maria Lúcia. Sociedade civil e democracia: um debate necessário. *Libertas*: Revista da Faculdade de Serviço Social, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 83-94, jul./dez. 2008.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>. Acesso em: 19 maio 2020.

FREIRE, Paulo. *A importância do ato de ler*: em três artigos que se completam. 49. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. A questão social no capitalismo. *Revista Temporalis*, Brasília, n. 3, jan./jun. 2001.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

MARX, Karl. *O Capital*: crítica da economia política. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MINAYO, Maria Cecília Souza (org.). *Pesquisa social*: teoria, método e criatividade. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

PEREIRA-PEREIRA, Potyara Amazoneida. *Política social*: temas e questões. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo*. Rio de Janeiro: Graal, 2000.

RAICHELIS, Raquel. O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na assistência social. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Gestão do trabalho no âmbito do SUAS*: uma contribuição necessária. Brasília: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Gestão do trabalho no âmbito do SUAS*: uma contribuição necessária. Brasília: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

THIOLLENT, Michel. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Polis, 1987.

Este livro foi composto em UnB Pro e Liberation Serif.

Trabalho, direitos e desigualdades na realidade brasileira

A coletânea organizada por Reginaldo Ghiraldelli reúne capítulos que são resultado de pesquisas de integrantes do Trasso (Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho, Sociabilidade e Serviço Social). Abrange temas importantes, como as questões relacionadas ao trabalho e aos direitos sociais, especialmente neste momento histórico, caracterizado por um clima de obscurantismo e de subtração do compromisso do Estado com o sistema de proteção social.

Os capítulos abordam diferentes aspectos da realidade, com destaque para a situação do mundo do trabalho e a realização dos direitos sociais. Dentre os temas estudados, analisam-se a configuração do trabalho no contexto de reformas, o sindicalismo, a problemática do trabalho temporário, a participação social na política de saúde do trabalhador, a necessária efetivação de uma política de educação permanente para trabalhadores da assistência social, as expressões do trabalho precário na assistência social, as condições de trabalho e as intervenções profissionais de assistentes sociais na área da saúde.

Trata-se de uma obra cuidadosa, que explora diversas questões com olhar crítico e abordagem científica, voltada para pesquisadores e profissionais da área, mas também para todos aqueles que desejam ter uma visão aprofundada dos problemas atuais, em contraste com os *slogans* superficiais e mistificadores da realidade contemporânea.

Annamaria Campanini

Docente da Universidade de Milão Bicocca e
Presidente da Associação Internacional de
Escolas de Serviço Social (IASSW)

Foto ao fundo:

Interior do
Instituto de
Química/UnB.
Por Luiz Felipe
Barcelos.



EDITORA



UnB

ISBN 978-65-5846-016-9



9 786558 460169