

O PERFIL DOS TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE-PB

¹ **Valdenice da Silva Melo**/UEPB/ Departamento Serviço Social, denicemello@hotmail.com

² **Ana Claudia S. Sousa**/UEPB/Departamento de Serviço Social, anacloudy@hotmail.com

³ **Petrônio D. Gonçalves**/UEPB/Depart. de Serviço Social, petronioconcalves@ibest.com

⁴ **Jordeana Davi Pereira**/UEPB/Departamento de Serviço Social, jordeana@ig.com.br

Resumo: Este artigo pretende contribuir para a discussão acerca do perfil dos trabalhadores da Política da Assistência Social no âmbito municipal. Tem como objetivo identificar e analisar o perfil dos trabalhadores da Assistência Social no município de Campina Grande-PB. Esta pesquisa está sendo desenvolvida no Departamento de Serviço Social/UEPB para elaboração do Trabalho Acadêmico Orientado (TAO) com previsão de conclusão para dezembro/2006. Foi adotada a metodologia qualitativa, utilizando-se da técnica de análise de documento e entrevista semi-estruturada. Os dados parciais da pesquisa revelam que a Política da Assistência Social deste município vem sendo executada de forma incipiente apontando-se uma tendência de fragilidade e desproteção social do trabalho, haja vista a falta de investimentos em Recursos Humanos.

Palavras-chave: Trabalho, assistência social, recursos humanos.

Área do Conhecimento: 12.7. Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Tratar a Seguridade Social brasileira, particularmente a Assistência Social, requer situarmos tal sistema de proteção social no contexto das profundas transformações que vêm se dando no modelo de acumulação capitalista mundial.

Segundo Yazbek (1998), as inovações tecnológicas e informacionais subvertem o modelo fordista, dispensam trabalhadores, desenvolvem módulos produtivos terceirizados e segmentam a própria classe trabalhadora aumentando as formas de trabalho precarizado, sobretudo o feminino, prevalecendo neste novo modelo formas arcaicas de relações de trabalho.

Os trabalhadores da Política de Assistência Social, como qualquer outro vêm sofrendo esses impactos, porém, com mais agravante no âmbito municipal, onde os recursos nesta área são mais enxutos. Historicamente, esta Política, nos três níveis de governo, não tem tido uma preocupação com a Política de Recursos Humanos que garanta estabilidade e formação contínua aos profissionais que a executam. Porém esta problemática na Assistência Social tem sido pouco debatida, evidenciando um desafio à consolidação desta Política, pois após 12 anos de implantação da LOAS observa-se ainda a incipiência e a fragilidade dos recursos humanos nesta área, apontando como desafio a necessidade de requalificar seus quadros, uma vez que para trabalhar na ótica dos direitos é necessária uma qualificação profissional, bem

como uma valorização através de planos de cargos, carreiras e vencimentos.

A Política Nacional de Assistência Social, aprovada em 2004, reconhece esta problemática e aponta para a necessidade urgente da implementação de uma Política de Recursos Humanos nesta área, indicando a necessidade de uma Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (que já se encontra elaborada na versão preliminar), a exemplo da política de saúde, que defina entre outras questões: formação, perfil, atributos, qualificação, salários, etc. (PNAS, 2004). É nesta perspectiva que se situa o objetivo deste estudo, pois a partir da análise do perfil do trabalhador da Assistência Social, será possível uma maior discussão acerca desta problemática.

Materiais e Métodos

Adotamos nesta pesquisa o método crítico-dialético, que nos possibilitou realizar uma análise mais ampla da realidade social, na qual a problemática está inserida.

O estudo foi realizado a partir de uma abordagem quali / quantitativa do objeto, uma vez que através do exame de dados qualitativos e quantitativos, buscamos apreender e compreender os determinantes sociais políticos e econômicos que configuram esta problemática.

Esta pesquisa teve como locus empírico o município de Campina Grande - PB, junto à Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS).

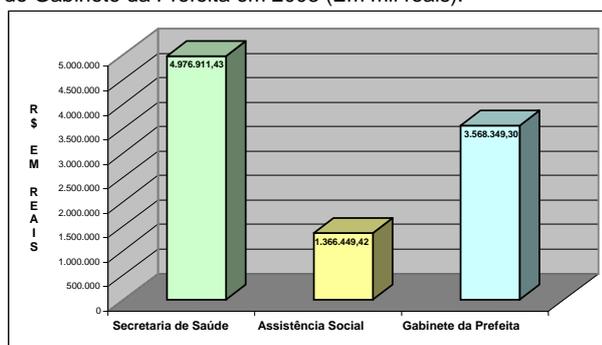
A pesquisa de campo é fundamentada em uma pesquisa bibliográfica. Nesta pesquisa utilizamos também a pesquisa documental através dos seguintes documentos: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Lei Orgânica da Assistência (LOAS), Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS-2005), Política Nacional de Assistência Social-2005, Relatório Anual de Gestão. No processo de coleta de dados utilizamos a entrevista semi-estruturada com os trabalhadores prestadores de serviço da Assistência Social.

Resultados

De acordo com a pesquisa de Pereira (2006), No tocante aos recursos executados com as atividades administrativas no ano de 2003, verifica-se uma grande discrepância ao compararmos os gastos, por exemplo, entre as Secretarias de saúde, Assistência Social e Gabinete da Prefeita.

Na secretaria de saúde foi gasto neste ano com as atividades administrativas R\$ 4.976.911,43, na Assistência Social R\$ 1.366.449,42 e no Gabinete da Prefeita R\$ 3.568.349,30, como mostra o gráfico 1. Destaca-se que esta sub-função contempla: salário família, vencimentos e vantagens fixas, outras despesas variáveis, diárias, material de consumo, outros serviços de terceiros – pessoa física e jurídica e equipamento e material permanente.

GRAFICO 1 - Gastos com a sub-função - atividades administrativas das secretarias de Saúde, Assistência Social e do Gabinete da Prefeita em 2003 (Em mil reais).



Fonte: Balanços Gerais da PMCG - 2003. Elaborado por Pereira e Lucena (2006).

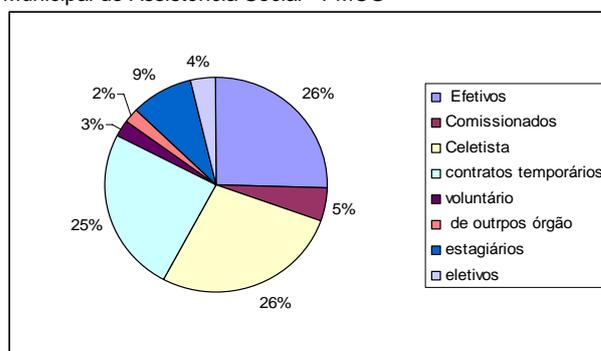
Ao analisarmos o item vencimentos e vantagens fixas, observamos, através dos Balanços Gerais que a secretaria de saúde executou do total 97,3% deste item, ou seja, R\$ 4.842.406,90, a Assistência Social executou 79,9%, ou seja, R\$ 1.092.472,71 e o gabinete da prefeita 76,6%, ou seja, R\$ 2.733.527,67.

Esses dados revelam que Assistência Social teve um dos menores gastos com pessoal, indicando assim uma compreensão acerca dos recursos humanos, no planejamento e execução

desta política que tradicionalmente não vem investindo na profissionalização/capacitação de seus quadros, encontrando-se sucateada e fragilizada do ponto de vista de equipamentos, bem como de carreiras e salários dos profissionais, representando apenas 22,52% do que é gasto com pessoal na secretaria de saúde e 39,96% do que é gasto com pessoal no gabinete da prefeita, órgão este que não executa serviços, benefícios e programas.

Em relação à Política de Recursos Humanos sabemos que a produtividade e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade no campo das políticas públicas relaciona-se com a forma e às condições como são tratados os recursos humanos como podemos perceber no quadro de trabalhadores da Secretaria Municipal de Assistência Social, conforme gráfico 2.

Gráfico 2 - Vínculo empregatício dos funcionários da Secretaria Municipal de Assistência Social - PMCG



Fonte: Relatório Anual de Gestão administrativa e Finanças. SEMAS, 2005

No tocante ao contrato celetista, chama atenção o fato de que o serviço público não pode mais contratar por este regime de trabalho, sendo todos estatutários. No município foi criada uma Cooperativa de prestação de serviços para suprir as necessidades da prefeitura, seguindo uma tendência da terceirização no setor público. Em 2005, o Ministério do Trabalho julgou improcedente esse tipo de contratação e recomendou a Prefeitura a contratação dos ex-cooperados através de regime celetista.

A SEMAS possui 120 trabalhadores com regime celetista, compreendendo atividades de apoio, como: auxiliar de serviços gerais, vigilante e gari. Chama atenção que este regime de trabalho possui um maior número de trabalhadores, sendo eles de apoio.

Esses elementos apontam que a Prefeitura deixa de investir em concursos públicos para esses cargos, mantendo a tendência da "terceirização".

No tocante ao contrato eletivo faz-se necessário um esclarecimento. Este tipo de relação de trabalho consiste na eleição para conselheiros tutelares do município no total de 15

conselheiros para 3 conselhos tutelados implantados.

Os Efetivos representam apenas 26% do quadro de funcionários, enquanto os contratos temporários representam 25% deste quadro. Fato que inibe a consolidação da Política de Assistência Social, seguindo as regras do modelo econômico, pois os municípios enxugam gastos, diminuindo os concursos públicos e contratam prestadores de serviço através de contratos temporários que acompanha a tendência da desproteção social do trabalho com gozo apenas de alguns direitos trabalhistas como licença maternidade e previdência social ou ainda de folgas semanais em sistema de rodízio, negociadas entre os próprios profissionais.

Bem sabemos que esses impactos sofridos pelo funcionalismo público é fruto da “flexibilização” que também afetou o setor dos serviços, como não poderia ser diferente, haja vista que na agenda neoliberal é nesta área onde o Estado deve enxugar os gastos, para garantir seu objetivo central, a acumulação capitalista.

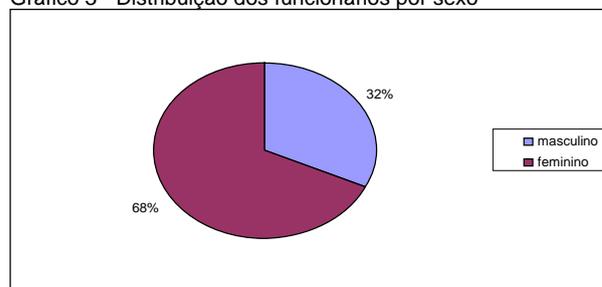
Esta “flexibilização”, nos termos de Soares (2003, p. 29) “suprimiu a estabilidade e a carreira nos serviços públicos, ampliando de forma assustadora os mecanismos de “terceirização” na contratação de pessoal”. A instabilidade que se gerou no âmbito do funcionalismo público acaba refletindo na qualidade dos programas e serviços, uma vez que estes trabalhadores estão na ponta, “na linha de frente”, ou seja, na execução final das funções “sociais”. A cada nova gestão ou mandato de prefeitos, se formam novos quadros de funcionários que acaba comprometendo a qualidade na continuidade dos programas e serviços destinados à população usuária. Recentemente a Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS) passou por uma mudança no seu quadro de funcionários, causando modificações na dinâmica de trabalho que parece ter começado do zero. Assim também ocorre nos programas. Diante dessa instabilidade, a ação dos profissionais se dá de forma fragmentada, imediatista, pontual acompanhando a tendência dada pelo modelo atual para as políticas sociais. Segundo Soares (2003) os “novos” trabalhadores do setor público já não possuem nenhum tipo de compromisso com a qualidade e os resultados das suas ações.

Em relação aos estagiários, destaca-se um significativo percentual chamando atenção, quando analisamos por programas. Representam 54,1 % da equipe que trabalha no Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). Dado que demonstra mais uma vez a tendência à “flexibilização” na contratação e à ampliação dos mecanismos de “terceirização”, problematizando a comprometendo a qualidade dos programas e serviços que são de ação continuada.

Outro dado que nos chamou atenção neste estudo se refere a um corte de gênero (conforme gráfico 3) na execução da Assistência Social, revelando que ainda predomina nesta política a concepção de que o trabalho desta área é preferencialmente do sexo feminino, evidenciando que a Assistência Social ainda está presa ao assistencialismo, ou seja, que as suas ações são executadas por “mulheres bondosas”.

Sposati (2001) afirma que associa-se mecanicamente a esta área de ação governamental e social a visão paternalista da caridade, do favor, e com ela é acentuado o caráter compensatório com que são tratados os benefícios de modo geral. Este corte evidencia também que na Assistência Social ainda prevalece um “primeiro damismo”, que faz dessa área uma prática populista, utilizando-se de suas ações como mecanismos eleitoreiros.

Gráfico 3 - Distribuição dos funcionários por sexo



Fonte: Fonte: Relatório Anual de Gestão administrativa e Finanças. SEMAS, 2005

Discussões

Analisando a dinâmica de admissão dos trabalhadores da Assistência Social no município de Campina Grande-PB, podemos afirmar que o município ainda não se aproximou da discussão em torno dos Recursos Humanos, nem tampouco demonstra a preocupação com a adoção dessa Política que venha garantir estabilidade, qualificação e proteção social aos trabalhadores da Assistência Social. Percebe-se que a tendência à terceirização e desproteção social do trabalho, é predominante nas três esferas de governo, porém, mais nefasta nos municípios onde há uma disparidade cruel na destinação orçamentária para os gastos com a Assistência social em relação aos gastos com a política de saúde, e o gabinete de prefeito(a).

Essa dinâmica mostra o quanto a Política de assistência Social em sua execução ainda é incipiente. Pois pensamos que para uma política ser efetivada são necessários investimentos que começam nos programas e serviços e perpassam a qualidade dos profissionais que os executam, para isso, se torna urgente que a Política Nacional de Assistência Social, nos três entes federativos avance na

elaboração e implantação de uma Política de Recursos Humanos para essa área.

Concordamos com a autora Sposati (2001) quando afirma que é preciso abolir o elitismo na Assistência Social. É preciso romper com o “primeiro damismo” para que as ações dessa área sejam vistas e executadas como direito social e não como caridade.

Conclusão

É um desafio implementar uma Política de Recursos Humanos em um contexto de enxugamento do Estado. Porém os resultados deste trabalho revelam que se faz urgente, pois para que o Sistema Único da Assistência se consolide nos três níveis de governo é preciso repensar a destinação orçamentária para as políticas sociais. Pois o estudo revela uma estagnação dos recursos do FMAS evidenciando uma descentralização incipiente e fragilizada. O que se percebe, em vista disso é o sucateamento das políticas sociais que se mostra como um forte agravante na execução dos programas e serviços da Assistência Social, fato que fragiliza os trabalhos dos técnicos dessa política.

Com relação ao perfil dos trabalhadores, percebe-se que a Assistência Social no município de Campina Grande-PB segue a tendência da ordem neoliberal de “flexibilização” nas contratações, somada a “terceirização” uma vez que no quadro de funcionários, o número de contratados temporários, e estagiários é bastante considerável em detrimento aos efetivos. Do ponto de vista legal, estes trabalhadores não possuem vínculo trabalhista com o órgão gestor desta Política, estando submetidos às relações de trabalho precárias sem proteção social.

Percebe-se que a Assistência Social ainda não rompeu com os conceitos tradicionais de caridade e populismo, pautados na idéia de que a assistência é trabalho para mulher, para as “primeiras damas” dos prefeitos e suas “indicadas” reforçando a imagem de assistencialismo desta área através das “ajudas”, ou em outros termos da caridade das “mulheres bondosas” ao se constatar o grande corte de gênero no sexo feminino. Tudo isso revela que a Assistência Social tem um longo caminho a percorrer até chegar a sua efetivação enquanto política pública.

Referências

ANFIP. **Análise da Seguridade Social em 2001**. Fundação Anfip de Estudos de Seguridade Social. Brasília, Anfip, 200, Mímeo.
ATUNES, Ricardo. Crise capitalista contemporânea e as transformações no mundo do trabalho. **In Programa de Capacitação**

Continuada para Assistentes Sociais. Módulo 1. Brasília, UNB, 1999.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. 17ª Ed. Atualizada e ampliada. SP, Saraiva, 1997.

_____, MPAS/SAS. **Lei Orgânica da Assistência Social**, 07 de dezembro de 1993.

_____, **Norma Operacional Básica – NOB/SUAS: Construindo as bases para a implementação do Sistema Único de Assistência Social**. Brasília, 2005.

_____, **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS (versão preliminar)**. Brasília, 2006.

BRASIL, **Política Nacional de Assistência Social** Brasília, 2004.

PARAÍBA, Campina Grande. Prefeitura Municipal de Campina Grande – PB **Balancos Gerais da Prefeitura do ano de 2003 e 2004**.

_____, Secretaria Municipal de Assistência Social. Relatório Anual de Gestão administrativa e finança. Campina Grande, 2006.

PEREIRA, Potyara. **A Assistência Social na perspectiva dos Direitos. Crítica aos padrões dominantes de proteção aos pobres no Brasil**. Brasília: Thesaurus, 1996.

PEREIRA, Jordeana Davi. O (des) financiamento da política de assistência social no município de Campina Grande – PB (1997 – 2002): a incompatibilidade entre os preceitos legais e a agenda política de ajustes. **Tese (Doutorado em Serviço Social) 2004**. Universidade Federal de Pernambuco, Recife – PE.

PEREIRA, Jordeana Davi e LUCENA, Tatiana Issa Lau Firmino de. Estudo do orçamento da Assistência Social no Município de Campina Grande – PB no período de 2003 a 2004: fontes, montantes e gestão. **In Relatório Final do Programa de Iniciação Científica – PIBIC/CNPq/UEPB**, Campina Grande, 2006.

SOARES, Laura Tavares. **O desastre social**. Rio de Janeiro, Record, 2003.

SPOSATI, Aldaíza. A inclusão social e o Programa de renda mínima. In: **Revista Serviço Social e Sociedade, nº 66**. São Paulo, Cortez Editora, 2001.

YASBEK, Maria Carmelita. Globalização, precarização das relações de trabalho e seguridade social. **In Revista Serviço Social e Sociedade, nº 56**. São Paulo, Cortez, 1998.