

Mudanças do trabalho e a Repercussão no Estado: Uma análise da inserção de uma categoria profissional .

Jacqueline Malacarne Mendonça.

Cita:

Jacqueline Malacarne Mendonça (2007). *Mudanças do trabalho e a Repercussão no Estado: Uma análise da inserção de uma categoria profissional*. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1371>

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E A REPERCUSSÃO NO ESTADO: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO DE UMA CATEGORIA PROFISSIONAL.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo vem apresentar os resultados parciais da pesquisa “O mercado de trabalho dos Assistentes Sociais na Grande Vitória e a repercussão sobre as Políticas Sociais”, abordando teoricamente a dimensão do trabalho. São apresentados os dados preliminares do perfil do mercado de trabalho do Assistente Social dos municípios de Cariacica, Vila Velha, Vitória e Serra. Foram escolhidos, nesse primeiro ano, os municípios referidos, pois neles encontra-se o maior número de Assistentes Sociais.

O objetivo geral da pesquisa é analisar as condições de trabalho dos Assistentes Sociais nas instituições públicas municipais da região Metropolitana de Vitória e sua relação com as transformações que ocorreram na sociedade brasileira após os anos 1990 e sua repercussão sobre as políticas sociais. São objetivos específicos dessa pesquisa: conhecer as formas de contratação dos Assistentes Sociais; analisar sua jornada de trabalho; analisar seu salário recebido e as condições de trabalho dos Assistentes Sociais nas instituições públicas municipais da Grande Vitória, bem como relacionar as condições gerais de trabalho com a implementação das políticas sociais.

O estudo empírico tem como foco os profissionais de Serviço Social inseridos nas prefeituras dos municípios citados da Grande Vitória. Faz-se necessário apresentar os dados dessas prefeituras, percebendo as condições de trabalho dos assistentes sociais e sua repercussão sobre as políticas sociais. Isso é importante tendo em vista que o processo de descentralização e municipalização das Políticas Sociais (que prevê a formulação, fiscalização e gestão de políticas sociais)¹ fez com que as prefeituras fossem uma arena privilegiada de atuação profissional dos assistentes sociais; e, ainda, é relevante estudá-la pois não há pesquisas suficientes que dêem conta de compreender a realidade social em que se insere o assistente social. O tema foi escolhido, pois se detectou, por meio de pesquisas realizadas (PET – Programa de Educação Tutorial)², uma realidade de

¹ Yamamoto, 2006.

² Nome da pesquisa do PET: Absorção dos Recém-Graduados da UFES no Mercado de Trabalho de Serviço Social no ES.

precarização que incidia sobre as relações de trabalho no setor público municipal. Daí a curiosidade de entender como se dá dinâmica de precarização que envolve os profissionais de Serviço Social.

Para que haja uma melhor compreensão sobre as condições de trabalho do profissional de Serviço Social e a repercussão sobre as políticas sociais, faz-se necessário tomar como referência e como ponto de partida a discussão sobre o trabalho. Há hoje uma discussão latente sobre essa temática, pois há várias visões a esse respeito. Esse artigo objetiva realizar uma discussão teórica do que é trabalho e as mudanças que ele sofreu.

Para Marx, o trabalho é o fundamento ontológico-social do ser social, ou seja, é ele que permite o desenvolvimento de mediações (sociabilidade, consciência, universalidade e liberdade) que fazem com que o ser social se diferencie de outros seres da natureza (BARROCO, 2006).³ Dessa maneira, o trabalho na teoria de Marx, cumpriria uma função fundamental para o homem na sociedade, ou seja, fundante do ser social. Segundo Lessa (2002), as atividades que surgem no cotidiano do homem são dirigidas para suprir as necessidades que brotam no desenvolvimento das relações dos homens entre si na vida social, e se articulam sempre ao trabalho. Essa concepção de trabalho vem ratificar a idéia de Marx acima citada. Mas, segundo Nakatani (2001), outras teorias discorrem sobre a descentralidade do trabalho (surgida em aproximadamente 1970) o que é objeto de muitos debates⁴. Entretanto, partimos do princípio de que o trabalho assalariado é, ainda, a fonte da riqueza e também do valor, sendo central para o modo de produção capitalista. É por meio do trabalho que o homem configura-se como ser humano e humaniza a natureza concomitantemente (NAKATANI, 2001). A concepção de sujeito como ser social coloca uma finalidade à sua atividade, ao seu trabalho. Como disse Nakatani, “A causalidade natural é subsumida à teleologia posta pelo sujeito” (2001, p. 130). Também Lessa (2002) comunga dessa concepção, afirmando que em todo ato humano, aquele ser social consciente realiza esse movimento pela mediação da objetivação.

Para Lessa (fundamentado nas concepções de Lukács), o trabalho é “a atividade humana que transforma a natureza nos bens necessários à reprodução social” (2002, p. 27). Sendo

³ “[...] a constituição da sociabilidade é um processo no qual todos os elementos forma-se simultaneamente através do trabalho” (NAKATANI, 2001, p. 130).

⁴ A idéia da descentralidade do trabalho não será discutida aqui.

assim, pode ser entendido como categoria fundante do mundo dos homens, ou seja, o próprio trabalho é uma categoria social, não podendo haver existência social sem trabalho. No intercâmbio entre o homem e a natureza, o trabalho é uma categoria que se difere do trabalho abstrato produtor de mais-valia (LESSA, 2002). O trabalho pode ser entendido, segundo Lessa (2002, p. 28), como:

[...] atividade de transformação do real pela qual o homem constrói, concomitantemente, a si próprio como indivíduo e a totalidade social da qual é partícipe. É, portanto, a categoria decisiva da autoconstrução humana, da elevação dos homens em níveis cada vez mais desenvolvidos de sociabilidade.

A palavra trabalho faz parte de duas categorias que devem ser diferenciadas, pois há enorme distância uma da outra: trabalho e trabalho abstrato. Segundo Lessa, trabalho abstrato “é uma atividade social mensurada pelo tempo de trabalho socialmente necessário e produtor de mais-valia” (2002, p. 28), ou seja, é o responsável pela criação de valor na sociedade capitalista (relação social na qual é produzida a mais-valia). Já o trabalho citado acima, faz parte da construção do homem na sociedade não sendo obra de um só, mas a cooperação de todos, respondendo a necessidades sócio-históricas, produzindo formas de interação humana como a linguagem, as representações e os costumes que compõem a cultura (BARROCO, 2006). Lessa (2002, p. 30) afirma ainda que “o trabalho enquanto categoria fundante é o complexo que cumpre a função social de realizar o intercâmbio orgânico do homem com a natureza, é o conjunto de relações sociais encarregado da reprodução da base material da sociedade”.

Sendo assim, Lessa (2002, p. 30) exprime que:

Nem o fato de utilizarmos o termo trabalho em acepções tão distintas, nem o fato de quase todo o trabalho ter hoje a forma de trabalho abstrato, nem ainda a reconfiguração de algumas das relações entre trabalho produtivo e improdutivo no contexto da “reestruturação produtiva”, nada disso cancela as reais distinções entre trabalho e trabalho abstrato: suas funções sociais são e continuam a ser ontologicamente distintas.

Na atualidade acredita-se que

[...] o “paradigma marxista” centrado no trabalho já não dá conta da “complexidade” da esfera da produção contemporânea, havendo assim a necessidade de uma superação das limitações inerentes à obra de Marx (LESSA, 2002, p. 30).

Decorrente dessa crítica surge a concepção pós moderna que nos diz que a centralidade do trabalho na vida do homem já é ultrapassada, que o trabalho não é criador, que a riqueza agora é produzida pelas máquinas e que a sociedade capitalista (produtora de mercadorias) atingiu o seu limite final (bem como o alto desemprego), idéia fundamentada no fim da distinção entre o trabalho concreto e o abstrato (NAKATANI, 2001).

Nessa linha de pensamento, Lessa defende a centralidade do trabalho entendendo que ela traz a concepção de que o homem sem o trabalho não é um ser social. É importante citar que o autor entende que essa idéia de centralidade se complexificou desde a época de Marx, mas não perdeu seu caráter dentro do mundo do trabalho (LESSA, 2002).

A lógica da “reestruturação produtiva” em curso tem servido de “argumento empírico” para reforçar a indevida identificação teórica entre as categorias de trabalho e trabalho abstrato (produtivo e improdutivo) (LESSA, 2002, p. 30).

Segundo Mota (2000, p. 31) o que verdadeiramente está em jogo “[...] é um conjunto de transformações – de ordem técnica e, principalmente, política – que viabilizem novas condições de acumulação”, ou seja, novas modalidades de organização do trabalho para que aquelas novas formas de acumulação sejam objetivadas com êxito.

A reestruturação produtiva, assim como a flexibilização

[...] determinam novas formas de domínio do capital sobre o trabalho, realizando uma verdadeira reforma intelectual e moral, visando à construção de outra cultura do trabalho e de uma nova racionalidade política e ética compatível com a sociabilidade requerida pelo atual projeto do capital (MOTA, 2000, p. 29).

Essas novas modalidades configuram um conjunto de mudanças na organização da produção material e nas modalidades de gerência e consumo da força de trabalho, que provocam também “[...] impactos nas práticas sociais que intervêm no processo de reprodução material e espiritual da força de trabalho” (MOTA, 2000, p. 24). Essas transformações em curso na sociedade do trabalho são referenciadas pelas novas condições de acumulação do capital, ou seja, a acumulação flexível (HARVEY, 2003). O processo de reestruturação produtiva abarca um conjunto de mudanças sociais, econômicas, políticas e institucionais que transversaliza o mundo do trabalho e dos homens.

A partir de meados de 1970 a sociedade vem sofrendo significativas mudanças nas relações de trabalho e nos processos produtivos. Essas mudanças se articulam às grandes alterações no padrão de industrialização fordista. As respostas dadas pelo capital a essas crises foram a globalização e a reestruturação produtiva, gerando sérias conseqüências para o trabalho como o desemprego estrutural e a sua precarização (desregulamentação). No Brasil, essas mudanças se aprofundaram nos anos 90 (MOTA, 2000, ANTUNES, 1999 e 2005).

A acumulação flexível se choca com o padrão rígido do fordismo, forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século XX (aproximadamente de 1920 a 1970). Esse modelo é associado ao keynesianismo (criador de demanda efetiva)⁵ pois era interessante naquele momento o controle do trabalhador por meio da proteção estatal. (ANTUNES, 1999 e 2005, BRAVERMAN, 1987).

Após sucessivas crises do pós-70, iniciou-se um processo de transição no interior da dinâmica de acumulação de capital (ANTUNES, 1999). O padrão fordista é substituído ou mescla-se ao toyotista (modelo japonês). Esse novo padrão exige (assim como a reestruturação produtiva) novos valores e padrões de comportamento do trabalhador, e está também associado ao modelo neoliberal, vinculado à idéia de mercado. (ANTUNES, 1999 e 2005).

Observa-se um conjunto de empreendimentos que objetivam conquistar o consentimento ativo e constante dos trabalhadores ao atual projeto do capital. Antunes (1999, p. 34) cita que:

A subsunção do ideário do trabalhador àquele vinculado pelo capital, a sujeição do *ser* que *trabalha* ao “espírito” Toyota, à “família” Toyota, é de muito maior intensidade, é *qualitativamente* distinta daquela existente na era do fordismo. Esta era movida centralmente por uma lógica mais *despótica*; aquela, a do toyotismo, é mais *consensual*, mais *envolvente*, mais *participativa*, em verdade mais *manipulatória*.

Essas são mudanças que afetam não só a materialidade, mas também a subjetividade e a forma de ser da “*classe-que-vive-do-trabalho*” (ANTUNES, 1999, p. 15).

⁵ HARVEY, 2003.

Esse conjunto de características afeta todo e qualquer tipo de profissão assalariada e inserida na divisão sócio-técnica do trabalho. Hoje, o trabalhador se insere nas seguintes condições: de direitos flexíveis (força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor); de redução do quadro de funcionários (desemprego estrutural); de diminuição da classe operária industrial tradicional; da ampliação do assalariamento no setor de serviços; da significativa heterogeneização (incorporação do contingente feminino) do trabalho; da subproletarização intensificada (expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”); do enfraquecimento dos sindicatos⁶ ou mesmo reivindicações focais e imediatistas; do aumento das funções e da exploração da força de trabalho; da exigência de um novo tipo de homem envolvido e comprometido com o lucro da empresa (“cooptado” como diz ANTUNES, 1999, p. 34). Indubitavelmente, esses elementos citados, presentes na vida moderna, exercem papel fundamental no mundo do trabalho. O processo de “heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora” são exemplos deste “múltiplo e contraditório processo em curso no mundo do trabalho”.

De acordo com Harvey (2003, p.143), “[...] os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis”. Entende-se por regimes e contratos de trabalho mais flexíveis o trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. Harvey (2003, p. 144) ainda conclui que:

“A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.”

Antunes (1999, p. 89) vem enfatizar que as metamorfoses foram e ainda estão sendo de grande intensidade. Mas ele ressalta como evidente

a necessidade imperiosa de que esses segmentos que compõem a heterogênea classe trabalhadora aceitem o desafio de buscar os mecanismos necessários, capazes de possibilitar a confluência e aglutinação *de classe*, contra todas as tendências à individualização das relações de trabalho, à exacerbação no neocorporativismo, ao acirramento das contradições no interior do mundo do trabalho etc.

⁶ Na realidade pretende-se “[...] na esfera das condições de produção, que a livre negociação substitua a regulação legal dos contratos de trabalho” (MOTA, 2000, p. 37).

O assistente social como sujeito profissional, está imerso naquelas condições postas pelo modo de produção atualmente vigente. Iamamoto ressalta que:

Ao produzir profundas modificações na divisão social e técnica do trabalho, esse processo, hoje sob hegemonia do capital financeiro, vem mudando o perfil do mercado de trabalho, as funções e atribuições profissionais, alterando as formas consagradas de produção e de gestão do trabalho, introduzindo mudanças nas demandas, requisitos de qualificação e atribuições profissionais (IAMAMOTO, 2006, p. 109 e 110).

Alguns elementos já citados como a ampliação do desemprego e da precarização das relações de trabalho (“insegurança do trabalho”⁷ que engloba, segundo Iamamoto, a insegurança no mercado de trabalho, no emprego, na renda, na contratação, na representação do trabalho, na organização sindical e na defesa do trabalho), são fatores que influenciam o conjunto dos trabalhadores, assim como a defesa da eficiência e da produtividade, o processo de *desindustrialização* e de ausência de uma política de defesa de emprego e da indústria nacional, o predomínio do capital financeiro sobre o capital produtivo e, também, a absorção dos trabalhadores expulsos pela indústria pelo setor terciário (IAMAMOTO, 2006). A autora vem ratificar essa idéia acima mencionada no seguinte trecho:

O cenário dominante do mercado de trabalho nos anos 1990, aponta, pois, para: a redução do emprego do trabalho vivo na produção, a racionalização da contratação; a desverticalização das empresas com o crescimento da terceirização, o que tende a ampliar o trabalho temporário e por tarefa, destituído de direitos. Enfim, cresce o desemprego e a precarização das relações de trabalho (IAMAMOTO, 2006, p. 117).

É ainda de suma importância que identifiquemos como se dão essas transformações no mundo do trabalho no setor público (Estado), pois até o momento discorremos esse processo no âmbito da empresa, sabendo que ele ocorre também na esfera estatal.

O Serviço Social não está alheio a todas as transformações elencadas anteriormente. A profissão está permeada pela polivalência (desespecialização), terceirização, subcontratação, queda do padrão salarial, ampliação de contratos de trabalho temporários e desemprego, que são elementos constitutivos da própria feição atual do Serviço Social (IAMAMOTO, 2006). Isso foi possível em larga escala devido às profundas mudanças na

⁷ Termo de Mattoso (apud IAMAMOTO, 2006, p. 115).

esfera do Estado sustentadas pelas “políticas de ajuste” requisitada pelo Consenso de Washington. Num contexto recessivo (crise fiscal), reduzem-se as possibilidades de financiamento dos serviços públicos do mesmo modo como acontece o “enxugamento” dos gastos (principalmente sociais) do governo, obedecendo aos ditames neoliberais (IAMAMOTO, 2006). Iamamoto compreende que isso tudo faz com que haja uma transferência de iniciativas públicas (Estado) do atendimento das seqüelas para a sociedade civil⁸, comprometendo, dessa forma, o mercado profissional de trabalho e também o acesso irrestrito aos serviços sociais por parte dos cidadãos de direitos. A autora ainda ressalta a “filantropia do grande capital” (solidariedade social) que é resultado de um processo de privatização dos serviços públicos, que destrói a garantia da universalidade do acesso às políticas sociais públicas de qualidade prevista na Carta Constitucional de 1988. O que se percebe é a “[...] subordinação do atendimento das necessidades à lógica do mercado” (IAMAMOTO, 2006, p. 44). Como o Serviço Social tem no Estado o seu maior empregador, todas as transformações no mundo do trabalho e a destruição da esfera pública afetam objetivamente nas condições de trabalho do profissional de Serviço Social.

Segundo Iamamoto, no Brasil, “a rotatividade⁹ da mão-de-obra é de 37%, uma das maiores do mundo, indicando não haver rigidez na fixação da mão-de-obra” (IAMAMOTO, 2006, p. 45). Isso repercute diretamente na continuidade e comprometimento com a população atendida pelas políticas sociais.

Nos locais de trabalho, é possível atestar o crescimento da demanda por serviços sociais, o aumento da seletividade no âmbito das políticas sociais, a diminuição dos recursos, dos salários, a imposição de critérios cada vez mais restritivos nas possibilidades da população ter acesso aos direitos sociais, materializados em serviços sociais públicos (IAMAMOTO, 2006 p. 18-19).

O trabalho do profissional de Serviço Social está direcionado hoje para a execução, formulação e gestão de políticas sociais. Sendo precárias as condições de trabalho do assistente social, esse ator deve ser, como diz Iamamoto (2006), propositivo e criativo para poder compreender e ultrapassar a realidade que lhe é colocada: corte nos gastos sociais, desemprego, desmonte (flexibilização) da legislação trabalhista, privatização dos órgãos do Estado (local em que se dá a autonomia profissional).

⁸ Segundo Mota, “No âmbito das políticas de proteção social, postula-se que as organizações particulares, sob o livre controle dos indivíduos, substituam a ação do Estado [...]” (MOTA, 2000, p. 37).

⁹ É a constante substituição de trabalhadores, o que determina a redução do tempo médio de permanência no emprego. In: www.planalto.gov.br. Acesso em 25/10/06.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

Essa pesquisa faz parte de um projeto mais amplo que envolve o CRESS (Conselho Regional de Serviço Social) e outras escolas de Serviço Social do estado. No decorrer do processo de pesquisa, várias discussões teóricas foram realizadas dentro do grupo, no qual conseguimos agregar aproximadamente 58 pessoas (dentre elas alunos, professores, mestrandos, profissionais, componentes do CRESS), umas ficando e outras não. Foi feito um levantamento teórico que envolveu a temática do trabalho e suas configurações na contemporaneidade, bem como de suas expressões na profissão de Serviço Social e, especificamente, o trabalho do assistente social inserido nas relações sociais dentro de um contexto sócio-histórico.

O nosso estudo empírico está sendo baseado em pesquisa documental e na legislação (CLT, RJU, contratos temporários, etc.). Foram realizadas entrevistas em conjunto (duas alunas de Iniciação Científica), mas com roteiros separados, que foram gravadas e transcritas, com os Secretários de Assistência Social dos Municípios de Cariacica, Vila Velha, Vitória e Serra. Elas foram feitas no próprio local de trabalho e, assim, pudemos perceber que esses espaços, em sua maioria, são de precárias condições. Aqui houve um impasse, pois foi difícil marcar a entrevista com os (as) secretários (as) de Assistência Social pela não disponibilidade de tempo por parte deles. Dessa maneira, nossa estratégia foi entrevistar subsecretários (as) ou assessores (as) executivos (as), quando não conseguíssemos falar com o (a) secretário (a). Essas quatro entrevistas foram gravadas (em MP3), transcritas e guiadas por um roteiro de questões que indagava acerca da política de contratação dos profissionais de Serviço Social, do número de assistentes sociais, da política de capacitação, das condições de trabalho, da rotatividade e da consequência desta para as ações da secretaria. A escolha da secretaria de Assistência Social se deu por ser uma das que concentra o maior contingente de profissionais, e por ser um local privilegiado de atuação profissional (IAMAMOTO, 2006) e, ainda, porque a identidade profissional é marcada pela assistência.

Concomitantemente, enviamos ofícios às secretarias municipais de Vitória, Serra, Cariacica e Vila Velha para requerer informações sobre os assistentes sociais alocados nas referidas prefeituras. Esse documento continha o objetivo da pesquisa e os seguintes

pedidos: número de assistentes sociais da instituição, vínculo empregatício (forma de contratação), salário, alocação nas secretarias (saúde, assistência, etc.) e jornada de trabalho.

Como uma etapa subsequente, esses profissionais estão sendo alvo de um questionário que foi confeccionado com base em perguntas fechadas (maioria) e abertas. Dessa forma, essa pesquisa consiste num estudo quali-quantitativo analisado a partir do método crítico-dialético.

Os dados estão sendo coletados em quatro municípios da Grande Vitória: Vitória, Serra, Vila Velha e Cariacica, isto porque esses têm o maior número de profissionais nas instituições públicas¹⁰. As primeiras respostas dos órgãos vieram de Vitória e Serra (ainda em 2006), e muito depois de Vila Velha e por último de Cariacica (somente em 2007), o que provocou um atraso significativo na coleta de dados dos quatro municípios e conseqüentemente na análise dos dados. Definimos o percentual de 20% dos profissionais de cada município priorizando as secretarias com maior número de profissionais. Assim estão sendo aplicados questionários para: 34 técnicos em Vitória (12 Secretaria de Saúde, 12 da Secretaria de Assistência Social, 04 Secretaria de Habitação, 03 Secretaria de Direitos Humanos, 03 Secretaria de Gestão Estratégica), 13 técnicos da Serra (07 da Secretaria de Saúde e 06 da Secretaria de Promoção Social), 09 técnicos de Vila Velha (04 Secretaria de Saúde, 05 da Secretaria de Ação Social) e 15 técnicos de Cariacica (11 da Secretaria de Assistência Social e Trabalho e 04 da Secretaria de Saúde) totalizando 71 questionários. Dada a dificuldade explicitada acima, aliada ao atraso ocasionado pela necessidade de aprovação do Projeto da Pesquisa no Conselho de Ética das Secretarias de Saúde de Vitória e Vila Velha, que demandou mais tempo do que o previsto por conta da burocracia do processo, as análises para esse artigo serão referentes à aproximadamente 20% da amostra (16 questionários que já foram tabulados e analisados) assim trabalharemos com tendências e não com conclusões.

3. RESULTADOS PRELIMINARES

¹⁰ De acordo com levantamento feito com o banco de dados do CRESS (Conselho Regional de Serviço Social) em 2006.

As tabelas 01, 02 e 03 são produtos dos ofícios enviados às Secretarias de Administração e Recursos Humanos dos municípios de Vitória, Serra, Cariacica e Vila Velha. Sendo possível ter uma noção preliminar da totalidade que permeia as condições de trabalho dos profissionais de Serviço Social.

Vínculo Empregatício	Vitória		Serra		Cariacica		Vila Velha	
Efetivos / estatutários	69	38,9%	65	91,5%	3	5,3%	10	17,9%
Contratados	105	59,3%	2	2,8%	53	93%	46	82,1%
Celetistas	1	0,5%	4	5,6%	1	1,7%	0	0%
Cedidos	2	1,1%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	177	100%	71	100%	57	100%	56	100%

Tabela 01: Tipo de contratação.

Fonte: Secretaria de Administração e Recursos Humanos de Vitória, Serra, Cariacica e Vila Velha.

Analisando a tabela pode-se perceber que em Vitória (59,3%), Cariacica (93%) e Vila Velha (82,1%) predominam as contratações temporárias, demonstrando que a proposta neoliberal foi implementada. Já se olharmos, por esse quadro, o município de Serra, apresenta a grande maioria, 91,5% de efetivos, mas logo a seguir veremos que nesse município há as parcerias com ONGs, baseada, também no neoliberalismo.

A Constituição de 1988 prevê que só se poderá ocupar cargo ou emprego público a pessoa que for aprovada previamente em concurso público¹¹ de provas ou de provas e títulos (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, Capítulo VII, Seção I, Art. 37, Inciso II). Constituem-se alguns dos direitos dos servidores públicos: a livre associação sindical (idem, Inciso VI); o direito de greve (idem, Inciso VII); reserva de cargos para pessoas portadoras de deficiência (idem, Inciso VIII); remuneração fixada ou alterada por lei específica (idem, Inciso X); regime geral de previdência social (idem, Seção II, Art. 40, Parágrafo 13); estabilidade após 3 (três) anos de efetivo exercício em virtude de concurso público (idem, Art. 41). Ainda na Constituição de 88, lê-se: “a lei estabelecerá os casos de contratação por

¹¹ O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por mais uma vez, por igual período (Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990, Título II, Seção III, Art. 12).

tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (idem, Capítulo VII, Seção I, Art. 37, Inciso IX)”. Percebe-se neste fragmento de lei que o ideário neoliberal está presente nas regulamentações que o Estado legitima. Existem Leis que protegem esse tipo¹² de contratação no setor público como a Lei nº 6019 de 3 de janeiro de 1974 e o Decreto 73841 de 13 de março de 1974¹³. Isso reflete diretamente na desregulamentação das leis trabalhistas (com vistas ao menor custo da produção, assim como quer a reestruturação produtiva), pois permite que pessoas sejam contratadas precariamente e sem estabilidade permanente como aquela em que há no serviço público. Isso significa o Estado legitimando a corrosão dos três pilares da regulação: contrato, salário e jornada.

Nas duas seguintes tabelas (02 e 03) estão detalhados a carga horária ou o cargo ocupado (vínculo mantido) pelos profissionais de Vitória, Serra, Cariacica e Vila Velha, bem como o salário recebido conforme essa carga horária ou cargo ocupado.

Município Categoria	Vitória		Serra	
	Carga Horária ou Cargo	30 h	40 h	Contratados e celetistas*
Salário	R\$ 1.278,72	R\$ 1.772,93	R\$ 1.190,30	R\$ 1.295,08

Tabela 02: Carga Horária ou Cargo e Salário.

Fonte: Secretaria de Administração e Recursos Humanos de Vitória e Serra

*Ambos realizam 30 h semanais.

Município Categoria	Cariacica			Vila Velha
	Carga Horária ou Cargo	Contratados*	Estatutários*	Celetista
Salário	R\$ 449,43	R\$ 664,00, R\$ 520,26 e R\$632,39	R\$ 573,59	Não divulgado

Tabela 03: Carga Horária ou Cargo e Salário.

Fonte: Secretaria de Administração e Recursos Humanos de Cariacica e Vila Velha.

*Ambos realizam 30 h semanais.

¹² O que é diferente do contrato por prazo determinado que pode ser efetuado em qualquer situação, desde que respeite as exigências para a legalidade para o contrato, e que é regido pela Lei nº 9601 de 21 de janeiro de 1998.

¹³ O que permite a terceirização do trabalho no setor público.

Quanto ao salário, vê-se que não há uma diferença salarial em Vitória que varia de acordo com a carga horária e em Serra há uma pequena diferença de salário entre os contratados/celetistas e entre os efetivos e estatutários. Porém, sabe-se que a diferença diz respeito aos direitos que os diferentes regimes de trabalho garantem ao trabalhador. Como bem ressaltamos anteriormente, as mudanças no mundo do trabalho não ocorreram apenas na esfera empresarial, mas também na esfera estatal, o que levou ao enfraquecimento dos direitos e à desregulamentação do mundo do trabalho. Em Cariacica, percebe-se um salário muito baixo¹⁴ se comparado com os outros municípios, mesmo sendo a carga horária de 30 horas semanais, detectando-se que o salário varia de acordo com o tipo de vínculo, assim como em Serra. No município de Vila Velha, os profissionais cumprem uma carga horária de até 30 horas semanais e o salário não nos foi informado oficialmente.

Para apresentar o salário recebido e as condições de trabalho dos assistentes sociais nas instituições públicas municipais da Grande Vitória é necessário fazer um breve resgate histórico dos salários recebidos pelo trabalhador. Segundo dados do DIEESE¹⁵ (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), de maio de 2005 a março de 2006, o salário mínimo nominal¹⁶ (vigente) foi de R\$ 300, 00; de abril de 2006 a março de 2007 correspondeu a R\$350, 00, e finalmente após abril de 2007 o salário mínimo nominal fixou-se em R\$ 380, 00. Já o salário mínimo necessário variou muito desde 2005¹⁷. Em julho de 2006, registrou-se o menor salário mínimo necessário do período analisado, R\$ 1.436, 74. Já em abril de 2007 constou em R\$1.672, 56, o maior registrado. Entende-se por salário mínimo necessário aquele capaz de suprir às suas necessidades vitais e as de sua família¹⁸ como moradia, educação, alimentação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social¹⁹. Voltando aos dados coletados, é visível a conclusão de que nenhum dos salários percebidos nos diferentes municípios pelos assistentes sociais é suficiente para suprir aquelas necessidades acima colocadas (exceto quem realiza 40 horas semanais em Vitória), fazendo com que muitas vezes o profissional busque outro vínculo para complementar sua renda.

¹⁴ É preciso levar em consideração que esses são os salários que estão nos contratos e que existem políticas de abono salarial que funcionam como um favor, uma doação dos prefeitos e que podem ser retirados em outra administração.

¹⁵ www.dieese.org.br.

¹⁶ Até abril de 2005 o salário mínimo nominal correspondia a R\$260, 00.

¹⁷ Análise realizada de abril de 2005 a abril de 2007.

¹⁸ Família considerada de dois adultos e duas crianças que comem o equivalente a um adulto.

¹⁹ Assim como está colocado na Constituição de 1988, Capítulo II, Art. 7º, Inciso IV.

Os dados apresentados abaixo se referem aos questionários tabulados de 16 técnicos, devido à impossibilidade de acesso à coleta de dados citada anteriormente. Como consequência disso, trabalharemos com tendências que se aproximam ao real.

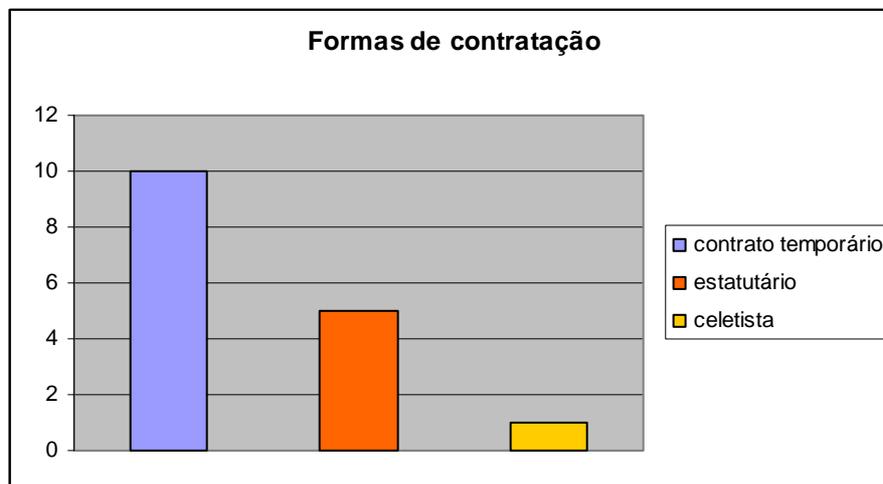


Gráfico 01: Formas de contratação

Os resultados exibidos no gráfico 1 denunciam uma tendência à precarização das relações de trabalho do assistente social, sendo que 62, 5% possuem contrato de trabalho temporário, o que afirma a idéia acima mencionada. Os que são estatutários consistem em 31, 25% e celetistas, 6, 25%.

Quanto às condições de trabalho, percebe-se pela fala dos gestores (à frente sistematizados na tabela 04) algumas contradições. Porém, percebe-se que há vários problemas de infraestrutura que incidem sobre as condições de trabalho dos assistentes sociais. De acordo com os resultados dos questionários, os profissionais relataram a presença de contratos temporários; a carga horária semanal de 40 horas; a rotina estressante de trabalho; espaço físico insuficiente e/ou precário; a grande demanda do plantão não permite o planejamento; quadro técnico escasso; não recebe insalubridade; falta de piso salarial; falta autonomia; centralização de poder nas mãos da gerência. E, ainda, retornando o que foi afirmado anteriormente, a insuficiência de profissionais de Serviço Social em instituições públicas municipais, gera uma sobrecarga de trabalho que faz com que o profissional possivelmente realize ações pautadas no imediatismo para suprir toda a demanda que chega até ele, além do profissional polivalente que é requisitado a todo o momento, decorrente da idéia da reestruturação produtiva (IAMAMOTO, 2006). É importante citar que foi detectado na fala dos assistentes sociais na entrevista com o questionário que muitas vezes está explícito no

contrato de trabalho a carga horária de 30 ou 40 horas, mas na verdade os profissionais exercem muito mais do que é acordado, fazendo com que falte tempo para as atividades pessoais, familiares e sociais, como o lazer.

Segundo as respostas dos questionários, 13 (81, 25%) dos 16 assistentes sociais que responderam acham insuficiente o número de profissionais alocados na instituição. Já 3 (18, 75%) profissionais alegaram ser suficiente esse quantitativo. Percebe-se que aí, a maioria dos profissionais sente a carência de técnicos para compor uma equipe de trabalho, sendo que na maioria das vezes há a sobrecarga de trabalho, repercutindo também na saúde do trabalhador.

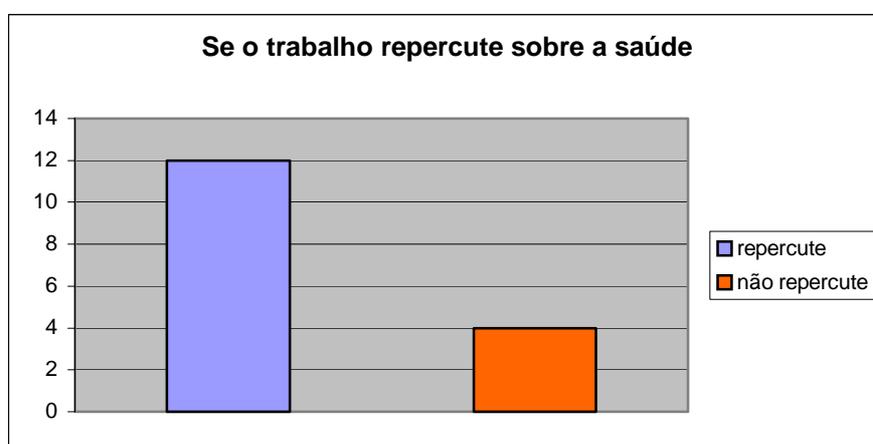


Gráfico 02: Se o trabalho repercute sobre a saúde.

De acordo com esse gráfico, 12 (75%) profissionais alegaram que o trabalho repercute sobre sua saúde, e 4 (25%) disseram que não há influência (como explicitado no gráfico). Quando perguntados se o trabalho repercute sobre sua vida social, pessoal e familiar, 10 (62, 5%) relataram que repercute, e 6 (37, 5%) disseram que não repercute.

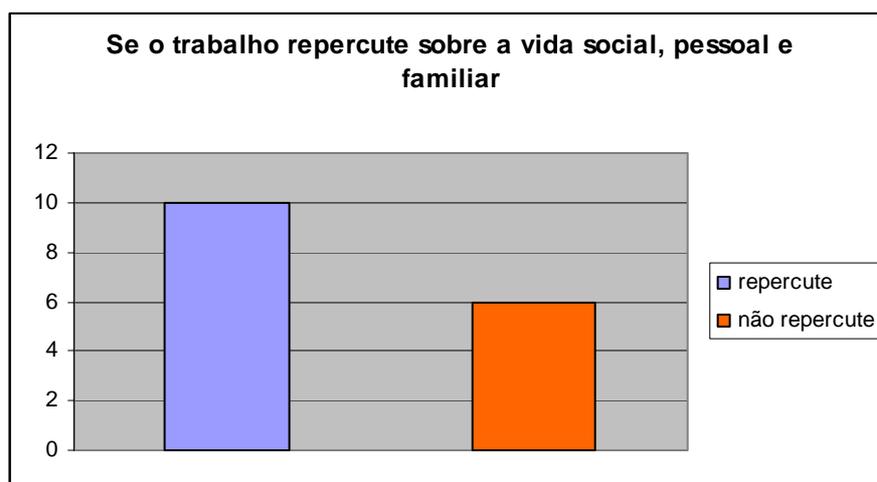


Gráfico 03: Se o trabalho repercute sobre a vida social, pessoal e familiar.

Em se tratando da saúde do profissional, o trabalho acarreta aspectos negativos: estresse; irritabilidade; dores no corpo; não consegue se desligar das questões múltiplas que são apresentadas pelas famílias; muito cansaço; falta tempo para uma alimentação adequada; preocupações; sobrecarga de trabalho (final de semana, feriado); trabalho insalubre; pressão para urgência de trabalhos; problemas de colesterol alto; contato direto com o usuário (sarna); jornada longa de trabalho; e, positivos; funcionamento fisiológico adequado; baixo nível de estresse; equilíbrio do humor. De acordo com àquelas novas tendências e repercussões ocorridas no mundo do trabalho citadas na introdução desse artigo, decorrem modificações na forma de produção, de organização do trabalho e na forma de materialidade e subjetividade do trabalhador, que busca fundir-se cada vez mais à lógica do mercado com vistas a produzir além do seu limite para atender à demanda de consumo imposta pelo capital (SANTOS, 2005). Isso provoca “[...] impactos e mudanças na saúde de quem trabalha, pois todo esse conjunto de mutações que alteram as condições de trabalho e de vida provocam um novo panorama de doenças no trabalho” (SANTOS, 2005, p. 81). Isso pode ser ratificado pelo relato dos profissionais que afirmam, mais comumente, o estresse e as dores no corpo advindos de uma grande sobrecarga de trabalho, como os fatores que mais afetam a sua saúde.

Os dados a seguir nos informam os dados coletados nas gravações das entrevistas nas Secretarias Municipais de Assistência Social como está sistematizado na tabela 04. Todos os entrevistados relataram ser insuficiente o número de assistentes sociais para o trabalho na Secretaria de Assistência Social, sendo um fator comum às secretarias.

Município	Política de Contratação	Rotatividade x Condições de Trabalho
Cariacica	<ul style="list-style-type: none"> • Não há concurso público há 20 anos. • A contratação é via contratação temporária de seis meses podendo ser renovada por três vezes o mesmo período. 	<ul style="list-style-type: none"> • Há rotatividade e compromete o trabalho. • Há problemas com remanejamento: pessoas que não querem sair de alguns programas.
Vila Velha	<ul style="list-style-type: none"> • Tem os cargos de confiança, são os cargos comissionados. • A maioria é contratada por um ano, por meio de um processo seletivo. • O último concurso para assistente social para a prefeitura foi em 2005 e específico para a área da saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Há rotatividade, mas trabalha-se com a proposta (com o Instituto Brasileiro de Administrações Municipais) de reformulação do quadro de pessoal, defendendo o concurso público. • Todos os lugares precisam de contratação temporária para casos eventuais. • Nenhum trabalho consegue ser implementado se não houver continuidade. Muitos contratados conseguem uma situação melhor e saem antes de um ano. • Isso traz alguns transtornos, pois não deixa o trabalho evoluir tão bem. • Mudar de programa é bom para oxigenar um pouco, mas o trabalho tem que ter continuidade.
Vitória	<ul style="list-style-type: none"> • Depois do concurso de 2001, o quadro de efetivos aumentou para a prefeitura como um todo. Isso serve para que as ações sejam contínuas e que se consiga então, um trabalho que vire política pública e de domínio dos técnicos e profissionais. • A grande parte dos profissionais é contratada por processo seletivo simplificado • O contrato é de um ano podendo ser renovado por mais um ano. • Há objetivo de realizar um concurso público ano que vem. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Esse processo seletivo simplificado caracteriza uma rotatividade grande e a descontinuidade do trabalho. Então isso aí é uma realidade [...]”. A cada pessoa que sai, nós temos um ou dois meses para que venha a substituição e interrompe o trabalho, dá uma descontinuidade, e quando a pessoa chega tem que passar todo o trabalho... ela fica um ano, no máximo dois anos, aí sai de novo... e aí vai. Até você compreender leva um tempo... quando você tá dominando, vai embora... é assim... essa é a realidade.”
Serra	<ul style="list-style-type: none"> • Último concurso realizado em 2003 para a saúde. • Nas parcerias com os CRASS não há contratação temporária, o contrato é com carteira assinada e via entidade. • O município está proibido de contratar temporariamente segundo a procuradoria. • Um número reduzido está em cargos comissionados. • Ou o profissional é efetivo ou está através da parceria (recebe o mesmo salário da prefeitura, pois desempenha as mesmas funções). 	<ul style="list-style-type: none"> • Não há rotatividade, pois os profissionais são efetivos ou celetistas. Dessa forma, não dá para falar das implicações para o trabalho.

Tabela 05: Entrevistas nas Secretarias de Assistência Social de cada Município.

Fonte: Entrevista com os gestores.

*Secretaria Municipal de Assistência Social.

Por esse quadro geral pode-se ver uma série de tendências que assinalamos no referencial teórico, além das diversidades entre os municípios da Grande Vitória. Percebe-se que a precarização do trabalho ocorre em todos os municípios; a não-existência de concursos públicos nos vários municípios; o número insuficiente de profissionais; os problemas de infraestrutura que se acentuam em municípios como Vila Velha e Cariacica; a assistemática no processo de capacitação e o prejuízo que a rotatividade provoca para as políticas sociais, bem como a insegurança para os profissionais contratados sob o regime temporário de contratação.

4. CONCLUSÕES PRELIMINARES

Afirmamos no nosso referencial teórico que houve mudanças no mundo do trabalho e que essas mudanças repercutem sobre a realidade do mercado de trabalho dos assistentes sociais inseridos nas prefeituras analisadas, principalmente se levarmos em consideração o número e condição de contratação dos assistentes sociais, bem como os salários percebidos, sendo essas neste momento nossas principais categorias de análise.

Percebe-se que há um grande número de assistentes sociais em situação de contrato temporário nos municípios de Vitória, Vila Velha e Cariacica (pesquisa documental). Isso se traduz numa pequena permanência do profissional na instituição (máximo de 2 ou 3 anos), refletindo uma dificuldade de continuidade das ações²⁰, aspecto detectado na pesquisa documental, nos questionários e nas entrevistas com os gestores. No município de Serra utiliza-se a parceria/convênios com outras instituições (terceirização)²¹, portanto, há contratos efetivos e celetistas. Isso nos leva a uma conclusão provisória de que o processo de flexibilização das relações de trabalho foram incorporadas nos três municípios e que no município de Serra a lógica do repasse de responsabilidades para a sociedade civil também foi incorporado. Assim, todos seguem a ótica neoliberal.

O aspecto da relação das condições gerais de trabalho e sua relação com as políticas sociais foi apenas sinalizado nesse artigo. No entanto, pode-se assinalar que a alta rotatividade e a falta de capacitação dos assistentes sociais são aspectos relevantes que incidem diretamente

²⁰ Traduzindo as políticas sociais hoje com suas características focalistas, fragmentadas, imediatistas, seletistas, e com um enorme entrave que diz respeito à redução dos gastos sociais (IAMAMOTO, 2006).

²¹ Terceirizar uma atividade nada mais é repassar a terceiros a sua realização. Em termos empresariais, podemos dizer que é o repasse de uma atividade meio a terceiros (In: www.sebraesp.com.br). Esta prática visa à redução de custos. No setor público, a terceirização não pode executar sua atividade fim. O Enunciado 331 é o que rege a terceirização.

sobre as políticas sociais. Além disso, a escassez de profissionais de Serviço Social alegada na entrevista com os gestores, vem refletir as medidas adotadas pelo Estado que absorve o ideário neoliberal de enxugamento de pessoal e cortes na área social.

Acreditamos que essas conclusões preliminares serão aprofundadas posteriormente, pois a aproximação ao real se dá por “aproximações sucessivas”, própria do método crítico-dialético. Buscamos apresentar uma primeira aproximação aos dados, o que nos possibilitou elevar do abstrato ao concreto, buscando as determinações gerais que incidem sobre o mercado de trabalho dos assistentes sociais da Grande Vitória, não como uma realidade em si, mas decorrente de um processo que se organiza a partir da forma dominante do capitalismo contemporâneo e da centralidade do trabalho no processo social.

5. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROCO, M^a Lúcia Silva. **Ética e Serviço Social:** fundamentos ontológicos. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LCT, 1987.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 1997.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Salário Mínimo Nominal e Necessário: documento on-line. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 25 abr. 2007.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna**. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos Homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MOTA, Ana Elizabete. (org.). **A Nova Fábrica de Consensos**. Ensaio sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social. São Paulo: Cortez, 1998.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Rotatividade: documento on-line. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> . acesso em: 25 out. 2006.

SANTOS, Marta A. “A reestruturação produtiva e seus impactos na saúde do trabalhador.” **Revista Serviço Social e Sociedade**. nº 82, ano XXVI, São Paulo, Cortez, 2005.

NAKATANI, Paulo. A Questão Metodológica na Discussão Sobre a Centralidade do Trabalho. **Análise Econômica**, Porto Alegre, ano 19, nº. 35, p. 127-144, 2001.