

PERFIL DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL¹

Iraci Vilela Pereira ²

Maria Aparecida de A. Ribeiro ²

Maria José R. da Cruz ²

INTRODUÇÃO

O presente relatório refere-se à pesquisa realizada através de uma parceria entre o Departamento de Serviço Social da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) e o Conselho Regional de Serviço Social/21ª Região/MS (CRESS). O objetivo geral foi o de traçar o perfil dos Assistentes Sociais de MS, buscando conhecer a dinâmica destes profissionais no contexto socioeconômico e político do Estado, subsidiando o CRESS e a UCDB na formulação e reordenamento de políticas adequadas e compatíveis com a realidade destes profissionais e as perspectivas futuras da profissão.

A pesquisa foi desenvolvida nas disciplinas de Estágio Supervisionado I – Observação e Pesquisa em Serviço Social II, pelos alunos do 4º semestre/96.

¹ Relatório apresentado no V Encontro Estadual de Assistentes Sociais de 13 a 15 de 1998, em Campo Grande - MS.

² Professoras do Departamento de Serviço Social da Universidade Católica Dom Bosco.

O universo da pesquisa constituiu-se de todos os assistentes sociais inscritos no CRESS/21ª Região/MS, em número de 634 (seiscentos e trinta e quatro), sendo que deste número foram atingidos 308 (trezentos e oito) profissionais entre a capital, interior, desempregados e aposentados.

Os acadêmicos, na condição de pesquisadores, foram divididos em onze grupos com quatro elementos cada. O processo de investigação foi desencadeado através da seguinte metodologia:

1. Primeira Fase: pesquisa bibliográfica/documental sobre os temas: Prática Profissional, Formação Profissional, Estágio Supervisionado, Instituições, Estado, Assistência Social e Conselho Regional de Serviço Social.
2. Segunda Fase: pesquisa de campo, com a realização das entrevistas e seminários em sala de aula para exposição do dados colhidos e observados.
3. No final da primeira e segunda fase foram apresentados os diários de campo e os relatórios da pesquisa bibliográfica e de campo.
4. Concomitante a este processo na disciplina de Pesquisa em Serviço Social II os acadêmicos/estagiários realizaram estudo sobre Diário de Campo, Observação, Questionário; Formulário, Entrevista, bem como o devido treinamento para a efetivação das entrevistas. E na disciplina de Estatística II estudaram o tratamento estatístico dos dados.

I – IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES EM MATO GROSSO DO SUL

As instituições representativas do trabalho do Assistente Social em Mato Grosso do Sul estão centralizadas em sua maioria na área pública, destacando-se o município como o maior empregador, seguido pelo Estado. A área privada vem destacando-se de forma lenta, mas também tem se caracterizado como espaço do trabalho do Assistente Social.

As finalidades institucionais e/ou empresariais que constituem o universo empregador de assistentes sociais são muito variadas. Dos 308 (trezentos e oito) formulários e questionários preenchidos levantou-se uma relação de 66 (sessenta seis) diferentes finalidades que muitas vezes se assemelham e, em outras, se distanciam radicalmente. Entidades prestadoras de serviços nas áreas de produção de energia, abastecimento de água, telecomunicações, construção civil, conservação de rodovias, assessoramento técnico, planejamento urbano, produção de açúcar e álcool, alimentos e óleo, abate e comercialização de produtos de origem bovina, formam o quadro de ofertas de trabalho aos profissionais de Serviço Social. Entretanto, as áreas que mais utilizam o trabalho destes profissionais no Estado, são as áreas de saúde e assistência social, nas Instituições voltadas para coordenação, articulação, controle, orientação, execução e gerência das políticas públicas. A seguridade social (benefícios) no âmbito federal, estadual, municipal e particular, envolve um bom número de profissionais.

As primeiras instituições a possuírem assistentes sociais em seus quadros de lotação datam de 1969 a 1973, destacando o SESI, SEBEM (Secretaria de Bem Estar Social do Município de Campo Grande-MS), Sociedade Beneficente Santa Casa e APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais). Nos demais órgãos o Serviço Social teve sua implantação datada de 1975 a 1985 em 31 Instituições e de 1986 a 1996 em outras mais 59 entidades.

A posição hierárquica do Serviço Social nas instituições situa-se nos seguintes cargos: Cargo Técnico (50), Seção (48), Departamento (47), Setor (31), Divisão (29), Núcleo (16) e Coordenadoria (16) sendo que os demais estão na execução.

Constata-se que o assistente social às vezes não consegue se libertar do objetivo institucional. Se exerce função de chefia, nega os seus objetivos profissionais e se coloca como um articulador dos objetivos da instituição.

Os projetos dos assistentes sociais se espelham numa diversidade de ações. Os projetos na área da saúde estão relacionados à política de saúde. Percebe-se um significativo número de programas e projetos na linha preventiva e, em menor escala, alguns projetos na linha criativa.

A instituição existe em função da população alvo. O público alvo do Serviço Social se restringe àquelas pessoas com necessidades em qualquer circunstância aparente. Constitui-se em maior proporção de população de baixa renda (migrantes, usuários de SUS, pessoas em situações emergenciais); funcionários públicos/privados e seus dependentes; crianças/adolescentes e famílias e portadores de necessidades especiais/famílias.

II – IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS ASSISTENTES SOCIAIS

Dos 308 assistentes sociais pesquisados, 299 são do sexo feminino e 09 do sexo masculino. Essa disparidade não é um fator de discriminação, mas uma origem de militância em movimentos de cunho humanitário historicamente impregnado na profissão. Ao caracterizar o estado civil e a idade registra-se um grupo amadure-

cido, assim distribuídos: casados (167); solteiros (90); desquitados e divorciados (36). Quanto às idades: de 31 a 35 anos (82); de 36 a 40 anos (75); de 41 a 45 anos (35); de 46 a 50 anos (25).

Mato Grosso do Sul possui um único curso de Serviço Social na Universidade Católica Dom Bosco – UCDB. A partir de 1976 este foi o responsável pela qualificação com 73,7% de assistentes sociais formados no Estado. Os formados em outros Estados 26,29% são oriundos de São Paulo (46); Rio de Janeiro (14); Paraná (10); Santa Catarina (01).

Dos 308 assistentes sociais pesquisados, 288 possuem uma graduação sendo na área do Serviço Social; a segunda graduação concentra-se nas seguintes áreas: Pedagogia (09); Direito (01). Só um profissional possui 04 graduações.

Quanto às especializações: 66 têm uma, 14 têm duas e sete têm três especializações. As áreas de maior incidência: Planejamento em Serviço Social (19); Recursos Humanos (16); Saúde Pública (13); Metodologia do 3º Grau (09); Psicologia (09); Serviço Social (05) e Direito (04). A existência de assistentes sociais mestres e doutores na região é mínima, estando presentes na área de ensino, os quais não foram configurados na amostragem desta pesquisa.

Dos entrevistados, 16 têm mais de dois anos de experiência profissional; 99 têm mais de dez anos; 28 têm mais de nove anos; 52 têm mais de seis anos; 44 têm mais de três anos; 44 têm mais de um ano. O vínculo empregatício é obtido via concurso (165); contrato (75) e seleção (21). Os dados demonstram que o mercado de trabalho está retraído, o Estado não está realizando concurso.

Dos profissionais pesquisados 168 são registrados em carteira como Assistente Social, trabalhando a nível de execução; 44 (estatutário). Para cargos elevados 68 exercem chefia; 100 executam atividades e influenciam no planejamento; 170 planejam e executam e 11 só estão no planejamento. Quanto ao salário base estão distribuídos: 88 recebem

de sete a dez salários; 85 recebem de quatro a seis salários; 58 recebem de um a três salários; 32 recebem de 10 a 15 salários; 21 recebem mais de 15 salários e 24 não responderam. Dos pesquisados 164 profissionais perfazem oito horas de jornada e 19 têm jornada de quatro horas.

O assistente social atua em um extenso e diversificado campo profissional sendo os principais: crianças e adolescentes (99); comunidade urbana (90); saúde (59); idoso (55); plantão social (51); trabalho (47); migrante (30); penitenciário (19); portador de deficiência (08); mulher (06); previdência (05). Uma grande proporção dos profissionais pesquisados (183) disseram que existe possibilidade de ascensão profissional através de: progressão no quadro de carreira (102); assumir chefia (46); obter promoção (35). Os demais 125 disseram que não existe nenhuma possibilidade de ascensão profissional, pelos motivos: inexistência de hierarquia (24), grau máximo (16); questões políticas (14); não tem PCC (10); desinteresse profissional (05); não é concursado (05); contrato determinado (02); fora da área (02) e que vai se aposentar (03).

No exercício de suas funções verificou-se que os profissionais realizam um grande elenco de atividades: triagens (92); visitas domiciliares (79); orientação social (66); encaminhamentos (57); acompanhamento individual (46); planejamento das ações (38); entrevistas (37); reuniões (29); contatos (27); elaboração de relatórios (21); palestras (19); atividades administrativas (19); acompanhamento familiar (16); visita hospitalar (16); supervisão (15); assessoria (14) e trabalhos com grupos (12). Quanto às condições de trabalho 264 tem lugar fixo de trabalho; 232 dispõem de sala própria; 205 têm pessoal de apoio disponível; 125 não têm disponibilidade de recursos financeiros; 229 dispõem de recursos materiais e 211 disponibilidade de transporte. Por outro lado, os demais profissionais não têm as mesmas condições nos locais de trabalho, nas seguintes proporções: 154 não têm recursos financeiros; 75 não têm pessoal de apoio, 68 não usufruem de transporte; 50 não têm recursos materiais, 49 não têm sala própria e 18 não tem local fixo de trabalho.

A prática dos profissionais entrevistados segundo o seu entendimento do que seja metodologia está fundamentada na: dialética (75); entrevistas, contatos, visitas domiciliares, reuniões, abordagens, planejamento, encaminhamentos, sondagens de necessidades básicas, orientações (46); funcionalista, dialética (24); metodologia de participação (19); prática (14); assistencialista (14); não tem metodologia (13); específica da instituição (11); fenomenologia (07); não sabe dizer (06) e 41 não responderam.

O registro da prática é da seguinte forma: relatório descritivo (208); relatório estatístico (9178); projetos (99); diário de campo (62); conhecimento da instituição (43). Em um número menor através de: prontuário (11); ata de reunião (06); agenda (03); parecer técnico (03) e (05) nada registram.

Constatou-se que dos entrevistados 233 não supervisionam estágios e 43 sim, ficando 32 sem resposta. Quando questionados do porquê não supervisionam, as respostas de maior destaque foram assim enunciadas: em branco (67); instituição não admite (48); não houve procura (45); falta de espaço físico (18) e tipo de trabalho (10). Dos 308 pesquisados, 212 responderam que desenvolvem sua atuação profissional em equipe interdisciplinar, com os seguintes profissionais envolvidos: psicólogos (139); médicos (112); pedagogos (60); enfermeiros (33); odontólogos (31); professores (34); nutricionistas ((29); assistentes sociais (30); engenheiros (20); fisioterapeutas (19); fonoaudiólogos (19); advogados (15) e auxiliares de enfermagem (14).

Quanto à participação dos usuários em programas e projetos, verificou-se que a maioria (201) disse que há participação. Porém essa participação se dá com ênfase nas seguintes qualificações: em reuniões (51); como beneficiários (40); discussões e levantamentos das necessidades (38); em eventos e promoções (30); planejamento e execução das atividades (16); conselhos municipais (10) e cursos (10).

Na ótica da reciclagem profissional foram colhidos os seguintes dados: 225 assistentes sociais têm buscado se capacitarem

através de: cursos (105); seminários (59). Outros (128) fazem leituras e/ou estudos, dependendo da disponibilidade de tempo no trabalho. Percebe-se que as Instituições (153) têm contribuído, financiando: cursos, congressos e outros.

III – CRESS E O CÓDIGO DE ÉTICA

Quanto ao conhecimento da função e estrutura do CRESS: 197 profissionais disseram que conhecem e 95 que não. Ao questionar o porquê do não conhecimento, justificaram o seguinte: 11 (falta de comunicação); 09 (não trabalham como assistente social); 08 (falta de tempo); 05 (falta de oportunidade); 01 (não percebe a atuação do CRESS); 56 não responderam.

Ao que se refere ao conhecimento do Código de Ética, foram os seguintes motivos: não tiveram acesso ainda (20); sem interesse (11); não atuam na área (06); não foram informados (06); falta de estudá-lo (01) e não responderam (25).

Questionados se já encontraram situações que feriram ou ferem o Código de Ética, as respostas foram as seguintes: exercício ilegal da profissão (21); falta de respeito com o usuário (13); falta de sigilo profissional (11); abuso de poder institucional (08); assistentes sociais fazendo panfletagem política (07); omissão profissional (05); atendimento sem privacidade (04); manipulação dos supervisores (04); inadimplência (02); profissionais com desvio de função (02); profissional usufruindo do cargo para benefício próprio (01); não está inscrito no CRESS (01); sem resposta (20).

O que os profissionais pesquisados esperam do CRESS: maior divulgação dos trabalhos a nível nacional, estadual e municipal (48); melhor desempenho na luta pelo piso salarial (48); mais atuação na

fiscalização (44); mais valorização, reconhecimento e benefício da profissão (41); dinamismo pela abertura de trabalho/emprego (36), mais apoio aos profissionais do interior do MS (33); revisão na anuidade, conforme faixa salarial (12); maior integração entre os profissionais (06); que o CRESS seja mais político do que cartorial (04) e trabalhe mais próximo da universidade (04); não esperam nada do CRESS (17) e estão satisfeitos com o CRESS (09).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização da presente pesquisa proporcionou o alcance dos objetivos propostos.

As orientações dadas pelos professores foram no sentido de que todos os assistentes sociais integrantes do corpo funcional das instituições deveriam ser entrevistados. Porém nem todos foram atingidos pelos seguintes motivos: férias, licença médica ou prêmio, recusa e falta de interesse.

O relatório final da pesquisa foi constituído a partir dos relatórios parciais, relatórios de pesquisa bibliográfica, questionários e formulários.

Finalizamos o desenvolvimento da presente pesquisa deixando a cargo da direção do Conselho Regional e do Departamento de Serviço Social a incumbência de refletirem, repensarem, avaliarem e encaminharem propostas que atendam à realidade posta.

BIBLIOGRAFIA

BONETTI, Dilséa Adeodata et. al. (Org.). *Serviço social e ética: convite a uma nova práxis*. São Paulo : Cortez CFESS, 1996.

CADERNOS ABESS Nº 1. *O processo da formação profissional do assistente social*. São Paulo : Cortez, 1986.

CADERNOS ABESS Nº 3. *A metodologia no serviço social*. São Paulo : Cortez, 1989.

CADERNOS ABESS Nº 4. *Ensino em serviço social: pluralismo e formação profissional*. São Paulo : Cortez, 1991.

CADERNOS ABESS Nº 5. *A produção do conhecimento e o serviço social*. São Paulo : Cortez 1992.

RAICHELIS, Raquel. A imagem social do serviço social e os valores que veicula. *Revista Serviço Social & Sociedade*, São Paulo : Cortez (22): 65 a 76, ano VII, dez. 1986.