

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA PREFEITURA DE QUARAÍ/RS

Litchéle Freitas da Rosa
Orientador: Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros

RESUMO

Esse estudo teve como objetivo analisar como as condições de trabalho são percebidas pelos funcionários contratados e pelos servidores da Secretaria de Assistência Social da Prefeitura de Quaraí/RS. O estudo utilizou o tipo de pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, para tanto utilizou do método estudo de caso, caracterizado como caso único holístico. As fontes de evidências utilizadas foram observação direta, entrevistas e artefatos físicos, sendo os resultados analisados a partir da técnica de análise interpretativa. A partir dos dados coletados, concluiu-se que, apoiados nos indicadores de trabalho decente, o tópico de igualdade de tratamento e de gênero foram atendidos completamente, em relação ao diálogo social, os funcionários não estão satisfeitos com a representatividade do sindicato municipal. Na questão da remuneração, eles dividem opinião, sendo que apenas os concursados se sentiram à vontade para falar como se sentem desvalorizados. Ainda, quanto à equidade nas relações de trabalho, foi possível identificar pelas falas dos funcionários que todos são tratados da mesma forma. Por fim, sobre seguridade social, percebeu-se que muitos deles ficaram desconfiados e preferiram não discorrer sobre o assunto. Os principais resultados demonstram as contradições vivenciadas pelos funcionários, pois apesar de alguns se sentirem desvalorizados em alguns dos itens do trabalho decente, eles prezam pela permanência e melhoria no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Condições de trabalho. Trabalho decente. Diálogo social.

ABSTRACT

This study had to analyze how the working conditions are perceived by hired employees and civil servants of the Secretariat of Social Assistance of Quaraí-RS City Hall. The study used descriptive research with qualitative approach, using the case study method, characterized as a single holistic case. The sources of evidence used were direct observation, interviews and physical artifacts, and the results were analyzed using the interpretative analysis technique. From the collected data, it was concluded that, based on the decent work indicators, the topic of equality of treatment and gender were completely addressed. Regarding social dialogue, employees are not satisfied with the representation of the municipal union. In terms of remuneration, they share their opinion, and only civil servants were comfortable talking about how they feel undervalued. Still, regarding equity in labor relations, it was possible to identify from the statements of employees that all are treated in the same way. Finally, on social security, it was noticed that many of them were suspicious and chose not to discuss the subject. The main results demonstrate the contradictions experienced by employees, because although some feel devalued in some of the decent work items, they value the permanence and improvement in the work environment.

Keywords: Work relations. Work conditions. Decent work. Social dialogue.

1. INTRODUÇÃO

Com a abolição da escravatura, consecutiva a Proclamação da República, nos anos 1888 e 1889 respectivamente, algumas leis sobre relações de trabalho foram decretadas, mas somente em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) sob o governo Vargas, onde foram definidos os direitos individuais básicos de proteção ao trabalhador e à estrutura da representação de classe, ainda hoje vigentes no país. Foi justamente o processo de mecanização dos sistemas de produção implantado na Inglaterra no século XVIII que desencadeou os movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores (Brasil, 2013), nesse difícil cenário que surgiu às greves e lutas pelo direito trabalhista. Os movimentos sociais e as greves foram abafados, e a intervenção estatal fez moderar a ação sindical às atividades burocráticas e assistencialistas, vestígio presente na atuação de sindicatos no país (COSTA, 2010).

Foi apropriada para as organizações públicas, uma proposta de reforma consistente que surge com o governo Fernando Henrique Cardoso onde o tema ganha juízos de ministério sendo, inclusive, criado o Ministério da Reforma do Estado (MARE) sob a condução do Ministro Bresser Pereira. De natureza gerencial, tal reforma tinha intenção de aplicar princípios da administração empresarial à administração pública garantindo as especificidades de ambas (PINHO, 2016). Segundo Bresser Pereira (1996) é nesse contexto, cheio de interesses patrimonialistas, que se programa a Reforma do Aparelho do Estado, que segundo o autor teria que ser “uma modernização radical da administração pública – modernização que só uma perspectiva gerencial poderá proporcionar”.

A precarização ligada à terceirização está estabelecida ao aprofundamento de estruturas temporárias e insuficientes, o que envolve a qualidade dos serviços, à medida que a terceirização coloca os direitos mediados por duas instituições distintas, em uma mistura entre o público e o privado, podendo descaracterizá-la como espaço de direito (PEREIRA; TASSIGNY; BIZZARIA, 2017). A flexibilização, impulsionada pela Reforma de Estado na década de 1990, interferiu de maneira estrutural no percurso da Instituição que, a partir da política do Governo Federal de enxugamento do quadro de pessoal, adotou a terceirização para manutenção da força de trabalho, acarretando rotatividade dos trabalhadores, conflitos de ordens diversas, descontinuidade e desorganização dos processos de trabalho. Em função disso, formalizado pela Organização Internacional do Trabalho, a noção de trabalho decente demarca sua missão histórica em fomentar oportunidades para que os cidadãos tenham um trabalho produtivo e de qualidade, “em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (OIT, 1999). Trabalho esse que deve incentivar diálogo, compartilhar conceitos, esclarecer dúvidas, buscando uma melhoria contínua, por isso essas condições são essenciais para superação da pobreza e para reduzir as desigualdades sociais.

Isso nos leva a querer estudar sobre: Como os funcionários contratados e servidores da Secretaria de Assistência Social da Prefeitura de Quaraí/RS percebem suas condições de trabalho?

Assim, tem-se como objetivo geral: analisar como as condições de trabalho são percebidas pelos funcionários contratados e pelos servidores da Secretaria de Assistência Social da Prefeitura de Quaraí/RS. Entre os objetivos específicos, buscou-se:

- a) observar as condições de oportunidade e igualdade presentes no trabalho desses funcionários públicos;
- b) identificar se seus trabalhos são adequadamente remunerados;
- c) identificar as formas de tratamento quanto à equidade nas relações de trabalho; e
- d) compreender como esses funcionários percebem sua seguridade social.

Esse estudo se torna relevante também devido à falta de interesse dos assalariados sobre as lutas trabalhistas, e sobre os direitos que foram gerados através delas, que causam diariamente um grande descaso no círculo do trabalho. Além da ordem estatutária nacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também traz importantes condutores sobre trabalho e dignidade, estipulados no conceito de trabalho decente: geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2015). A OIT destacou ainda a criação do Marco de Assistência da ONU para o Desenvolvimento (UNDAF) no Brasil de 2017 a 2021, que irá incorporar o trabalho decente como resultado a ser alcançado e condição essencial para redução das desigualdades no país. A dificuldade de execução do trabalho decente exige a atuação rígida dos atores sociais, e interesse dos trabalhadores envolvidos para que o projeto seja desenvolvido plenamente.

Desta forma, o estudo a respeito do Trabalho Decente na Prefeitura de Quaraí/RS é de ampla importância, pois, após pesquisas sobre “trabalho decente + prefeitura”, “trabalho decente + Quaraí” nas plataformas SPELL, SCIELO e no Repositório Institucional da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) nenhum resultado foi encontrado, tratando-se, assim, de um trabalho original que pode contribuir para uma melhoria nas condições de trabalho para os funcionários contratados e concursados, não só do município em questão, mas, como de outros da região.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial abordado traz reflexões acerca das relações de trabalho no setor público, a noção de trabalho decente e seus indicadores, e como é apropriado para as organizações públicas o trabalho decente.

2.1 Relações de trabalho no setor público

O trabalho tem influência quando se fala em boa ou má qualidade de vida de uma pessoa, pois, não se pode separar uma pessoa de seu ofício, já que a atividade laboral transforma o próprio trabalhador. De acordo com Birman (2006), as alterações que ocorrem em relação aos valores da sociedade moderna atualizam os meios sociais para a construção da identidade a partir do trabalho. A melhoria do desempenho de uma organização pública depende da análise, diagnóstico e aperfeiçoamento dos seus processos de trabalho (BERGUE, 2010). Efetuando transformações profundas no mercado de trabalho, que resultou em termos como, flexibilização, precarização, negociação coletiva e sindicalização; as quais serão explanadas a seguir.

No mundo atual do trabalho, a expressão flexibilização é utilizada para descrever às inúmeras alterações do direito do trabalho, que tem por objetivo estabelecer mecanismos que conciliem as transformações de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho (ALVES et al., 2015). No contexto da gestão pública brasileira, essa flexibilização aconteceu a partir da Reforma do Estado da década de 1990 de forma sistemática, apoiada pela ideologia liberal representada por um modelo administrativo baseado na relação custo benefício, na competência e na competitividade. Para tanto, a gestão pública deveria adaptar o quadro de pessoal, conforme as transformações tecnológicas, as variações do mercado e as especificidades de cada campo de atividade (ARAÚJO; MACHADO; VITALINO; PAIVA; TOLOZA, 2006).

A precarização e a flexibilização andam de mãos dadas e uma das suas principais dimensões é a terceirização, pois ela consegue reunir e sintetizar o grau de liberdade de que o

capital dispõe para gerir e, dessa forma, dominar a força de trabalho. O conteúdo dessa precarização está dado pela situação de fragilidade, de adaptabilidade e de divisão dos coletivos de trabalhadores e da remoção do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e superior, apresentando outras formas de labor e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda resistem (DRUCK, 2011). A instauração de condições de trabalho apropriadas a cada realidade setorial, produtiva e regional é fundamental para uma relação trabalhista que promova a produtividade, a competitividade e a valorização do trabalhador.

2.2 A noção de trabalho decente e seus indicadores

A palavra “decente” significa algo digno e adequado. Esses são dois termos que, ligados ao trabalho, levam à ideia de afinidade da atividade laboral com um piso mínimo de condição para qualidade de vida laboral (MADRUGA; MADRUGA; ARIGONY, 2018). Assim, com a intenção de reavivar e estimular o debate sobre o trabalho foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1999, a noção de trabalho decente, onde se firmou o compromisso do trabalho produtivo e de qualidade com a liberdade, a equidade, a segurança e as dignidades humanas que compreende o diálogo social de forma tripartite entre governo, organização de trabalhadores e organização de empregadores (ABRAMO, 2015), diálogo esse que tem como dever consolidar os interesses comuns e permitir resultados justos e transparentes, gerando um ambiente adequado ao crescimento do emprego.

A ideia de trabalho decente seria correta tal para os operários da economia efetiva como para os operários assalariados da economia informal, os trabalhadores autônomos e os que trabalham a domicílio. Essa ideia inclui a presença de empregos eficientes, a remuneração, a segurança no trabalho e as condições laborais benéficas. Nesse contexto, foi criado pela OIT (2008) um compilado de indicadores, aqui representados no quadro abaixo.

Quadro 1 – Indicadores do trabalho decente

| INDICADORES | SUBCATEGORIA |
|---|--|
| Oportunidades de emprego | Emprego remunerado e condições de trabalho |
| Rendimentos adequados e trabalho produtivo | Salários adequados e justos |
| Jornada de trabalho decente | Compensação de horas de trabalho, serviços extraordinários |
| Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar | Maternidade, relações familiares, relações sociais |
| Estabilidade e segurança no trabalho | Concurso, plano de carreira |
| Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego | Eliminação da discriminação |
| Ambiente de trabalho seguro | Trabalho salubre |
| Seguridade social | Proteção social |

| | |
|--|------------------------|
| Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores | Representação sindical |
|--|------------------------|

Fonte: adaptado de Millan e Correa (2018); Madruga, Madruga e Arigony (2018); CEPAL; PNUD; OIT (2008).

Para Ghai (2003), os indicadores são usados para apurar em que medida um objetivo ou resultado foi atingido. Eles também podem avaliar o desempenho e progresso de objetivos estabelecidos. Com medidas diretas ou indiretas, os indicadores são plausíveis para estudos a respeito do conceito de Trabalho Decente, a concepção de trabalho decente não se baseia apenas no desemprego, mas também na superação de formas de ofício com investimentos insuficientes para o empregado e seu grupo familiar. Dessa forma, no conceito de emprego de qualidade, já consolidado na economia e na sociologia do trabalho, é acrescentada a concepção de direitos para todas as pessoas que trabalham (MILLIAN; CORREA, 2018).

2.3 Apropriações do trabalho decente dentro do setor público

O setor público vem percorrendo mudanças na sua ordenação e dinâmica que exigem condução emocional da parte dos servidores públicos, requerendo estudos empíricos que permitam compreender melhor essa realidade. Na percepção de Motta (2013, p. 85) a integração de normas privadas na administração pública sucedeu em “ganhos moderados para gestão pública”, pois esta “carrega dificuldades para resolver com rapidez problemas da comunidade: inserir a eficiência privada com a possibilidade de êxito imediato resultou, em grande parte em mera ilusão”.

As instituições privadas e as organizações públicas apresentam características distintas em condições de práticas ou finalidades. Algumas dessas peculiaridades podem ser ocultas nas formas institucionais, mas aparecem no cotidiano administrativo. Mediações políticas de pedidos superiores ocorrem a todo o momento e não encerram nas opções do campo político/gerencial superior, mas desenvolvem-se sempre durante todos os estágios das ações administrativas (MOTTA, 2013).

Entre os fundamentais direitos dos colaboradores estão à liberdade sindical, o direito a greve e a negociação coletiva, a Convenção n.151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata justamente desse tripé. A Convenção foi autenticada pela OIT em 1978, todavia ela só foi assinada pelo Brasil trinta anos depois, e até hoje os termos da Convenção ainda não estão presentes na legislação brasileira (CALVETE; GARCIA, 2014).

Podemos ilustrar os indicadores do trabalho decente utilizados no ambiente corporativo das mulheres na polícia civil do Estado do Rio Grande do Sul, onde a situação encontrada afirma evolução em termos de circunstâncias materiais de trabalho e reconhecimento da carreira policial, apesar de que há ainda muito que evoluir em busca das condições ideais. Revelaram entendimento geral de inconformidade com os indicadores da OIT, salvos os critérios relacionados à seguridade e diálogo social, assim como estabilidade e rendimentos adequados que foram considerados total ou parcialmente atendidos (MADRUGA; MADRUGA; ARIGONY, 2018).

3. MÉTODO

O estudo utilizou o tipo de pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, que, de acordo com Gil (2008, p. 28) “tem como objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações variáveis”. Por sua vez, a pesquisa qualitativa trás o aprofundamento a contextualização do ambiente, riqueza de detalhes e experiências únicas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Segundo Richardson (2012, p. 80) o método qualitativo, descreve a complexidade de um problema, analisa a interação de certas variáveis, assim como, compreende e classifica processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribui para o processo de mudança e possibilita um maior nível de profundidade quanto às particularidades do comportamento individual.

Para tanto, o presente estudo utilizou do método estudo de caso que, para Yin (2010, p. 32), é “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

De acordo com Gil (2012), o estudo de caso é um estudo profundo de um ou poucos objetos para ter conhecimento amplo e detalhado. Esse tipo de método foi escolhido porque permite investigar um fenômeno (condições de trabalho) em um contexto real, utilizando-se técnicas de coletas de dados variadas (YIN, 2010). Além disso, devido à seleção de um objeto de estudo de caso específico, que é a Secretaria de Assistência Social da Prefeitura de Quaraí, enquanto unidade básica dessa pesquisa.

O presente estudo caracteriza-se por um estudo de caso único holístico, pois “capta as circunstâncias e as condições de uma situação diária de algum lugar-comum” (YIN, 2010, p. 72), que nessa pesquisa, foi o contexto das condições de trabalho da Secretaria de Assistência Social (unidade de análise) dos funcionários da Prefeitura de Quaraí.

Yin (2010) ainda explica que para um estudo de caso ser bem aplicado é aconselhável ter várias fontes de evidências, ou seja, evidências provenientes de duas ou mais técnicas de coleta de dados. Nesse estudo, as fontes de evidências são: observação direta, entrevistas e artefatos físicos. Explicar-se-á cada uma delas mais detalhadamente a seguir.

Quanto à observação direta, caracteriza-se por um acompanhamento de um espectador atento, tendo por base os objetivos de pesquisa, e por meio de um roteiro de observação (RICHARDSON, 2012). Nessa pesquisa, após autorização, a observação envolveu a ida a campo durante um mês para que fosse observada duas vezes por semana pelo período da manhã, como são as condições de trabalho na Secretaria de Assistência Social. O roteiro de observação consta-se no Apêndice A.

Outra técnica de coleta utilizada foi a entrevista semiestruturada. No entendimento de Gil (2012), a entrevista é uma interação social, uma forma de diálogo, em que o entrevistado se apresenta como fonte de informação, por isso é a técnica mais usada quando se trata de problemas humanos. Na mesma linha de pensamento, Gil (2010) destaca que a técnica de entrevista semiestruturada possibilita a livre expressão do entrevistado, que é essencial para a interpretação das experiências do mesmo, e garante o foco do entrevistador. O roteiro com as perguntas criadas a partir do embasamento teórico sobre trabalho decente consta-se no Apêndice B. Quanto aos respondentes, eles compõem dez entre doze funcionários da Secretaria, divididos em cargos comissionados, contratados, concursados e terceirizados, sendo que dois deles não quiseram conceder a entrevista.

Também houve intenção de analisar como fonte de evidência os artefatos físicos presentes no ambiente de trabalho dos funcionários da Secretaria de Assistência Social. Os artefatos físicos consistem em uma fonte de evidências e podem ser coletados ou observados como parte do estudo de campo. Fornecem informações sobre o caso em estudo e assumem formas de ferramentas ou instrumentos de medição, obras de arte e outros objetos tangíveis (YIN, 2010). Todavia, durante o processo de observação houve uma surpresa, já que na Secretaria em questão não foram encontradas essas fontes de evidência, não ajudando na construção dos resultados para pesquisa.

Por fim, os resultados foram analisados a partir da técnica de análise interpretativa, o que se procura na interpretação é o alcance de um sentido mais vasto para os dados analisados, o que se faz através de sua ligação com conhecimentos disponíveis (GIL, 2008).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico são apresentadas as análises e resultados a partir das entrevistas e observações realizadas, baseadas nos objetivos específicos.

4.1 Perfis dos entrevistados

A partir das entrevistas realizadas com os funcionários públicos da Secretaria da Assistência Social da Prefeitura de Quaraí/RS, abaixo será apresentado o perfil dos mesmos.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

| Entrevistado | Função | Idade | Estado civil/ Filhos | Tempo de serviço no setor público/ Tempo de serviço na Secretaria |
|-------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------------|--|
| Concursado 1 | Administrativo/ Informática | 31 anos | Solteiro / 0 | 8 anos |
| Concursada 1 | Assistente Social | 44 anos | Casada / 2 | 25 anos / 3 anos e 6 meses |
| Cargo Comissionado 1 | Motorista | 31 anos | Casado / 2 | 6 anos / 1 ano |
| Cargo Comissionado 2 | Contabilidade | 33 anos | Solteira / 1 | 1 ano e 6 meses |
| Cargo Comissionado 3 | Setor Cadastro | 21 anos | Solteira / 0 | 5 anos |
| Contratado | Setor Habitação | 20 anos | Solteiro / 0 | 5 anos / 2 anos e 6 meses |
| Terceirizada | Auxiliar de limpeza | 33 anos | Casada / 1 | 1 ano |
| Concursada 2 | Contabilidade | 37 anos | Casada / 1 | 15 anos / 6 anos |
| Concursado 2 | Motorista | 38 anos | Casado / 2 | 10 anos |
| Agente político | Secretária | 35 anos | Casada / 2 | 11 anos / 6 anos |

Fonte: elaborado pela autora.

No Quadro 2 acima, foram apresentados os perfis dos entrevistados da Secretaria de Assistência Social de Quaraí/RS, onde foram entrevistados 10 funcionários. Entre eles, quatro concursados, um contratado, três cargos comissionados, um terceirizado e um agente político. Eles foram caracterizados quanto à sua função dentro da Secretaria, idade, estado civil, quantos filhos têm, e seu tempo de serviço público. Percebeu-se que seis deles são casados e afirmam que o trabalho não interfere na vida pessoal. Com idades entre 20 e 44 anos, na questão de tempo de serviço no setor público, a maioria trabalha há bastante tempo nesse setor, apenas dois deles têm menos experiência no âmbito público.

4.2 Igualdade de tratamento e oportunidades no trabalho

Nesse tópico serão apresentadas as percepções dos funcionários sobre igualdade de oportunidade e gênero, com breves exposições do que acontece dentro da Secretaria de Assistência Social.

4.2.1 Igualdade de oportunidade

No primeiro momento foi questionado aos entrevistados como eles se sentem em relação à oportunidade para todos os funcionários da Secretaria de Assistência Social, sendo que a grande maioria se posicionou de forma positiva, pois se encontram em uma secretaria onde se sentem respeitados e valorizados. Apenas dois deles que são: o concursado 1 e a concursada 1 acreditam que há um pouco de diferenciação na forma de tratamento pelos cargos que ocupa.

Os entrevistados ressaltaram que algumas vezes pode existir algum tipo de discriminação, como dito pelo concursado 1: “[...] alguns de repente possam não ser tratados de maneira igual pelo cargo que estão ocupando no momento, ou pela posição que se encontra, muitas vezes elas acabam sendo um pouco distintas na forma de tratamento”. Mas nas observações feitas não foram apuradas distinções entre os colaboradores. Isso pôde ser corroborado na fala do concursado 2 ao afirmar que “todos são tratados da mesma forma, todos têm oportunidade”.

Dessa forma, entende-se que as organizações públicas podem ser entendidas de várias perspectivas, desde modelos idealizados até descrições particulares desse sistema como fenômenos da realidade, por isso é importante para o gestor público reconhecer essa diversidade de olhares possíveis sobre o trabalho como essencial para a sua compreensão e gestão (BERGUE, 2011).

4.2.2 Igualdade de gênero

Quando questionados sobre a igualdade de gênero, foram todos muito firmes em suas respostas, não deixando dúvidas nesse quesito. Vale ressaltar que na secretaria em questão a maioria dos funcionários são mulheres, inclusive a secretária responsável. Sendo assim, o ambiente de trabalho se torna menos difícil de lidar na questão de gênero. Como podemos ver na fala da terceirizada 1 que relata que sempre que preciso, inclusive em eventos nos finais de semana, todos se esforçam da mesma maneira: “Olha... eu acredito que, pelo o que eu vejo todos são tratados da mesma forma... a gente pega junto, não tem nenhuma diferença.”

Isso se coaduna com a Constituição Federal de 1988 quando faz referência expressa à igualdade em diversos dispositivos, destacando-se o Artigo 5º, caput, e o Artigo 5º, I que preveem, respectivamente, que todos são iguais perante a lei e, especificamente, a igualdade em direitos e obrigações. Esse achado também vai ao encontro do que Madruga, Madruga e Arigony (2018) ressaltam que “a quebra de barreiras culturais vem ocorrendo ao longo dos anos, com a conseqüente ascensão da mulher sob perspectiva individual e profissional”.

4.3 Estabilidade e segurança no trabalho

Nesse tópico serão apresentados como os funcionários se sentem em relação à estabilidade no trabalho e suas percepções quanto à seguridade social.

4.3.1 Estabilidade dos funcionários

Em relação à estabilidade, existem dois posicionamentos distintos entre os contratados e os concursados. Os primeiros preferiram não discutir sobre o assunto, talvez por receio, já que trabalhar no setor público, no caso deles, depende que seus superiores estejam no poder. Em contrapartida, a preocupação dos concursados se relaciona mais a mudanças maiores oriundas do Poder Executivo, pois assim como a concursada 1 relatou, existem algumas dúvidas sobre o futuro por questões políticas.

A minha estabilidade aqui... só, por exemplo, assim o que me preocupa muito ao futuro assim em relação aos nossos governantes né, que troquem no caso as leis, alguma assim a gente fica meio em dúvida, mas hoje eu me sinto estável. (Você se sente amparada em relação ao trabalho?) Hoje sim, mas tenho muito medo do futuro (CONCURSADA 1).

No caso dos contratados, as falas foram específicas, sendo obtidas respostas pontuais e diretas como “me sinto bem”, “seguro”, “tranquilo”. Notou-se que os funcionários optam por não falar sobre suas apreensões por receio de perder o emprego, ou até mesmo de serem “perseguidos” pelos superiores. Isso ficou bem claro quando a comissionada 1, após entrevista, perguntou se a pesquisa poderia “atrapalhá-la” ou prejudicar seus colegas de alguma forma. Percebeu-se que houve um bloqueio nas falas, em que os entrevistados se expressavam muito mais fisicamente pela questão de estarem sendo gravados.

4.3.2 Seguridade social

Quanto à seguridade social não houve nenhuma discordância, até porque os servidores não quiseram entrar em detalhes. Percebeu-se com a ida a campo que os funcionários não têm incentivos diários para cuidar da sua saúde física e mental, já que na secretaria em questão não existem campanhas que promovem esse cuidado. Isso se torna marcante, pois, particularmente nessa secretaria, deveria ser desenvolvido um maior cuidado com os funcionários já que os mesmos presenciam dificuldades da população e isso pode acabar os prejudicando psicologicamente e fisicamente. Esse achado nos afasta da ideia de seguridade definida no art. 194 da Constituição Federal, caput, como um “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Assim, ela é algo que a Secretaria, aliada à Prefeitura de Quaraí deveria dar mais atenção, pois os funcionários estão pouco informados sobre o tema, o que pôde ser percebido quando questionados sobre e eles não entraram no assunto.

4.4 Adequação das práticas de trabalho

Nesse tópico será apresentada a percepção dos funcionários em relação à remuneração que recebem, a jornada de trabalho e se isso interfere na sua vida pessoal.

4.4.1 Remuneração

Na questão remuneração, alguns dos funcionários relatam que se sentem desvalorizados pela função que ocupam, pois acreditam que pelo trabalho que exercem deveriam ganhar mais, como podemos ver na fala da concursada 1 “as categorias estão bem desvalorizadas pras funções que a gente exerce e o compromisso que a gente tem né, com o público.” Além disso, o concursado 1 reforça que acha “que na parte da remuneração o município não é um bom pagador, ou ele na verdade, ele não valoriza alguns tipos de funções que os funcionários têm.” Isso também foi sinalizado por Calvete e Garcia (2014), em que a democratização das relações de trabalho contribui para a melhoria nas condições de trabalho e remuneração dos servidores, na qual o resultado seria um melhor atendimento à comunidade.

Já os funcionários em cargos comissionados e contratados, acham que “pelo trabalho que realizam a remuneração é boa”. Sendo assim, como analisado em tópicos anteriores, percebeu-se que os funcionários estavam com “medo” de formular mais suas respostas mesmo quando convidados a se explicarem melhor.

4.4.2 Jornada de trabalho

Nesse tópic, questionou-se sobre a opinião dos funcionários da secretaria quanto à sua jornada de trabalho dentro do setor público e se o trabalho interferia de alguma forma na sua vida pessoal, já que por se tratar de uma secretaria de assistência social, os mesmos têm contato com situações difíceis diariamente, e muitos não só trabalham como também estudam. Como resultado, quanto à jornada de trabalho, todos concordam que está correta, conseguindo conciliar a vida profissional e a pessoal, como declararam alguns dos funcionários a seguir.

A concursada 1 expressa: “são trinta horas, o meu concurso é trinta horas, só como eu te digo teria que ser bem mais valorizada, né, pelo trabalho que a gente exerce [...] e sempre consegui adequar, porque meu horário sempre foi nesse setor público”. Para o concursado 2: “eu concilio bem minha vida particular, como minha vida no trabalho. Não interfere de maneira alguma”. Foi comentado pelos funcionários nas observações realizadas que mesmo quando acontecem eventos durante os finais de semana, os mesmos são “ressarcidos” de alguma forma pelo trabalho que realizam, seja através de folgas durante a semana ou até mesmo com um retorno financeiro.

A jornada de trabalho considerada normal (estabelecida pela legislação nacional do trabalho) é parte integrante da regulação do trabalho decente. Avalia-se uma jornada semanal de trabalho como normal ou decente quando ela não expõe o trabalhador a um desgaste excessivo, fornecendo tempo suficiente fora do trabalho para descanso, lazer e outras atividades recuperadoras do desgaste físico e mental de sua força de trabalho (MARTINS, 2014). Percebeu-se que quanto a esse item, a Secretaria está tendo uma prática adequada.

4.5 Valorização do trabalho e da representatividade

Nesse tópic serão apresentadas discussões acerca dos sindicatos e sua representatividade.

4.5.1 Sindicatos

Com relação aos sindicatos, os concursados demonstram grande insatisfação com o Sindicato dos Municipários Quarienses, pois sobre ele alega-se uma falta de interesse em defender seus direitos, e relatam que o sindicato só busca reivindicar questões de alguns, como podemos ver nos dizeres do concursado 1 “eu sou associado do sindicato, mas eu como associado eu não me vejo muito amparado pelo sindicato”. Ainda, a concursada 2 avalia a atuação do sindicato como: “zero. Pra mim é zero, nem sou filiada e nunca vou me filiar, porque eu não gosto desse tipo de coisa, pra mim sindicato é uma pessoa que não faz nada e que só quer tá lá pra não trabalhar, essa é minha visão”. Reforçando essas falas, a concursada 1 e o concursado 2 afirmaram:

nosso sindicato pra mim é zero, e as vezes que eu era sindicalizada, que eu procurei algum auxílio, até porque eles citavam que tinha advogados, nunca consegui nada, tive que procurar por bases particulares, nosso sindicato aqui ele não é atuante, eles não procuram se informar, eles sabem muito pouco das leis, tá? Pra ti solicitar alguma ajuda deles tu tem que levar tudo pronto pra eles, e mesmo assim eles não fazem nada, acho péssimo (CONCURSADA 1).

O meu ponto de vista pelo sindicato... Eles cansam de vim atrás de mim, não eu não vou me sindicalizar, por uma simples causa dessas aí... Eu pra mim, pra mim isso aí... Eles não são atuantes, eles são atuantes pra eles, pro pessoal do sindicato, não pra todos os funcionários municipais. Eu pra mim eles escolhem, eles escolhem...

Pessoas pra ajudar, e simplesmente outras eles deixam a ver navios. Eu pra mim eles não são atuantes, eles tão ali só por tá (CONCURSADO 2).

Percebeu-se que os concursados estão completamente insatisfeitos com a falta de atuação dos sindicatos, sendo que os servidores da Secretaria se sentiram extremamente incomodados no momento da entrevista quando o tema foi abordado, alterando o tom de voz e deixando bem claro o quanto não se sentem representados pelo sindicato dos municipais. Os autores Coura, Cruz e Lima (1998) demonstram que os sindicatos são de grande importância quando representativos e participativos, e afronta o imposto sindical, alegando que isso os torna muito acomodado e é algo que a Prefeitura deve prestar mais atenção em suas práticas de diálogo social, pois o sindicato tem o compromisso em lutar pelas demandas dos servidores em busca dos seus direitos com foco nos serviços públicos de qualidade prestados à sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa havia uma dúvida de como os funcionários contratados e servidores da Secretaria de Assistência Social percebiam a sua condição de trabalho, diante disso houve um interesse em investigar como os funcionários se sentiam dentro do ambiente de trabalho e como isso interfere na vida dos mesmos, usando como base da pesquisa os indicadores que formam a categoria do trabalho decente instituído pela OIT. Pesquisa essa que teve como objetivo geral analisar as condições de trabalho desses funcionários contratados e servidores. Verifica-se que o objetivo geral foi atendido porque de fato o trabalho conseguiu identificar que há uma divergência de percepção entre eles em torno dos temas pautados.

O objetivo específico inicial era observar as condições de oportunidade e igualdade presentes no trabalho desses funcionários públicos, objetivo esse que foi atendido, já que aqui entram questões como: oportunidade e igualdade levando em consideração que mesmo havendo poucas opiniões contrárias a grande maioria se sente bem no ambiente de trabalho. Apenas na questão de diálogo social é que há uma concordância geral de que os sindicatos não são atuantes.

O segundo objetivo específico era identificar se seus trabalhos são adequadamente remunerados, e também foi atendido, tendo em vista que mesmo que alguns dos entrevistados tenham ficado receosos em formular suas respostas, outros deixaram claras suas opiniões acerca da remuneração que recebem, na qual afirmam se sentirem desvalorizados pelo Município. O terceiro objetivo específico era identificar as formas de tratamento quanto à equidade nas relações de trabalho. Nele, foi possível identificar pelas falas dos funcionários que todos são tratados da mesma forma, mesmo que em algumas situações alguns sejam mais privilegiados pelo cargo que ocupam. O quarto objetivo específico era compreender como esses funcionários percebem sua seguridade social, revelando que muitos deles ficaram desconfiados e preferiram não discorrer sobre esse assunto.

Sobre a coleta de dados, foi usada a entrevista semiestruturada, em que se pode levantar dados interessantes sobre o estudo em questão, que foi complementada com a ida a campo para observações. Durante o período de observação, percebeu-se uma mudança no comportamento dos funcionários, visto que, no primeiro momento, eles foram muito receptivos e dias depois, nas entrevistas, eles pareciam desconfiados e desconfortáveis com a pesquisa. Já com as fontes de evidência através de artefatos físicos não se obteve resultados, já que na secretaria não há “cartazes”, “murais” ou qualquer outro tipo de fonte relacionada aos funcionários, assim contendo avisos apenas para os usuários da assistência.

Contudo, notou-se que os funcionários contratados da Secretaria de Assistência Social optam por não falar tanto de suas apreensões em relação ao trabalho, provavelmente por medo de alguma consequência, o que dificultou o estudo, pois dois dos funcionários não se disponibilizaram a conceder a entrevista. Outra dificuldade encontrada na pesquisa foi o prazo curto para entrevistas e observações devido ao atraso na liberação e autorização da Secretária da Assistência Social para que se pudesse dar início às entrevistas, o que limitou uma coleta de dados mais ampla e profunda, em que poderiam ter sido feitas entrevistas no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro Especializado de Assistência Social (CREAS).

Enquanto contribuição prática e gerencial, buscou-se por meio desta investigação evidenciar os problemas que existem na Secretaria, criando uma melhoria nas condições de trabalho dos funcionários em questão. Em termos de contribuição teórica, este estudo se agrega em achados de outras pesquisas ao demonstrar quais são as principais dificuldades em trabalhar no setor público.

Assim, indica-se uma ampliação do tema com um grupo de respondentes maior, abrangendo outras secretarias da Prefeitura de Quaraí para poder analisar mais percepções e outras perspectivas com relação às condições de trabalho. Outra sugestão seria a realização de uma pesquisa com observação participante, tendo em vista que os funcionários se sentiriam mais à vontade no dia a dia, e poderiam assim demonstrar seus receios.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015.

ALVES, Sheila Maria Parreira et al. A flexibilização das relações de trabalho na saúde: a realidade de um Hospital Universitário Federal. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 20, n. 10, p.3043-3050, out. 2015.

ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, São Paulo, v. 2, n. 2, p.44-68, 2011.

ARAUJO, L.M.; MACHADO, M. H.; VITALINO, H. A.; PAIVA, J.; TOLOZA, D.C. Para subsidiar a discussão sobre a desprecarização do trabalho no SUS. **Cad. RH Saúde** 2006; v. 3, n. 1, p. 155-166, 2006.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3.ed. ver e atual. – Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas: teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional**. Caxias do Sul: EDUCS, 2011.

BIRMAN, Joel. **Arquivos do mal-estar e da resistência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª. **História: A criação da CLT**. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 120, n. 1, Brasília: ENAP, 1996.

CALVETE, Cássio da Silva; GARCIA, Mariana Hansen. A Convenção n.151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil. **Estud. av. [online]**, v. 28, n. 81, pp.201-212, 2014.

CEPAL; PNUD; OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>. Acesso em 23 maio 2019.

CONCOLATTO, Claudia Piccolotto; RODRIGUES, Tatiana Gassen; OLTRAMARI, Andrea Poleto. Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade: Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 9, p.340-389, abr. 2017.

COSTA, Márcia. Relações de trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: um breve paralelo. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 17, n. 54, p.499-525, set. 2010.

COURA, Larissa Ishida; CRUZ, Eduardo Picanço; LIMA, Ricardo Soares. Breve histórico do sindicalismo no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 4, p. 231 a 235, mar. 1998.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2011.

GHAI, Dharam. Trabajo decente: concepto e indicadores. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 122, n. 2, p.126-160, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOMES, Darcilene Cláudio; SILVA, Leonardo Barbosa e; SÓRIA, Sidartha. Condições e relações de trabalho no serviço público o caso do governo Lula. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 20, n. 42, p.167-181, jun. 2012.

MADRUGA, S. R.; MADRUGA, L. R. R. G.; ARIGONY, M. M. Os Indicadores de Trabalho Decente no Ambiente Corporativo das Mulheres na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. **Revista de Administração da UFSM**, v. 11, n. 2, p. 346-367, 2018.

MARTINS, S. P. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas S.A.; 2000.

MILIAN, Guilherme Amélio; CORREA, André Luiz. Índice-Síntese de Trabalho Decente: Uma Comparação Entre Regiões Metropolitanas. **Revista da Abet**, São Paulo, v. 17, n. 1, p.105-120, 01 jun. 2018.

MOTTA, Paulo Roberto de M. O Estado da arte da Gestão Pública. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, Janeiro/Fevereiro, 2013.

PEREIRA, Maria Érica Ribeiro; TASSIGNY, Mônica Mota; BIZARRIA, Fabiana Pinto de Almeida. Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. **Administração Pública e Gestão Social**, [s.l.], v. 1, n. 3, p.171-183, 3 jul. 2017.

PINHO, José Antônio Gomes de. Reforma da Administração Pública no Brasil: A Resistência do “bunker” Patrimonialista e a Reforma Que Não Acontece. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Salvador, v. 11, n. 3, p.130-140, dez. 2016.

PRONI, Marcelo Weishaupt. **Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil**. Texto Para Discussão. Ie/UNICAMP, São Paulo, n. 188, p.1-26, mar. 2011.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Mc-Graw-Hill, 2010.

SIQUEIRA, Carlos Eduardo. O Projeto de Lei nº 4.302: terceirização quae sera tamen. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 5, p.1-1, 05 jun. 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – Roteiro de Observação

Para conduzir a apuração dos fatos foi criado um roteiro de observação da seguinte maneira:

- (1) Quem são os funcionários?
- (2) Como dialogam entre si?
- (3) Trabalham em grupo?
- (4) Quais as características desse local?
- (5) Que linguagem utiliza?
- (7) Qual é o nível de liberdade desse funcionário?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

Nesse contexto da pesquisa, foi criado um roteiro de entrevista com as seguintes questões norteadoras:

- (1) Formação, Área de atuação/cargo?
- (2) Como você percebe o tratamento igualitário para todos os funcionários da Secretaria?
- (3) Como você se sente com relação à estabilidade no seu trabalho?
- (4) Como você percebe as discriminações no trabalho? Existem, quais?
- (5) Como você avalia a remuneração que recebe pelo trabalho que realiza?
- (6) Há algum tipo de trabalho/tarefa que realizem que deva ser abolido?
- (7) Como você avalia a igualdade de gênero no trabalho?
- (8) Como você concilia sua vida profissional com a particular?
- (9) Você acha que tem abertura /espaço de fala para conversar com sua chefia e colegas?
- (10) Como você percebe a atuação dos sindicatos dos funcionários?