

28, 29 e 30
de Outubro



XVI SENPEX

Inclusão e Diversidade Científica:
Democratizando o Conhecimento

A PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS E ASSISTENTES SOCIAIS QUANTO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS

Área temática Saúde

Sainara da Silva Wernck¹; Sara da Silva Böger²; Rodrigo Kruel³; Vandrea Vigarani Durigon⁴; Adriana Zomer de Moraes⁵; Rodrigo Kruel⁶; Marleide Reis de Araújo Santos Leopoldino⁷

¹ Unibave. sainaradasilvawenke@gmail.com

² Unibave. saraboger@gmail.com

³ Unibave. rodrigo.kruel@unibave.net

⁴ Unibave. van.vigarani@unibave.net

⁵ Unibave. adriana.moraes@unibave.net

⁶ Unibave. jana.mazon@unibave.net

⁷ Unibave. marleide.leopoldino@unibave.net

Resumo: A presente pesquisa tem como intuito investigar a percepção dos psicólogos e assistentes sociais inseridos nas Políticas Públicas do SUS e SUAS, de um município de pequeno porte, acerca das suas condições de trabalho. **Objetivo:** Analisar a percepção de psicólogas e assistentes sociais sobre as suas condições de trabalho nas políticas públicas municipais. **Método:** A pesquisa se caracteriza como um estudo de caso com protocolo de coleta de dados por entrevista semiestruturada. Os sujeitos da pesquisa foram profissionais das políticas públicas, sendo: 3 psicólogas, 2 da Secretaria de Assistência Social, 1 da Secretaria de Saúde e 3 assistentes sociais sendo estas 3 da Secretaria de Assistência Social. **Resultados:** Podemos destacar as condições dos profissionais, a falta de recursos, de comunicação e desempenho da gestão, que se traduzem em espaços de trabalhos inapropriados, falta de mais profissionais na composição da equipe, acúmulo de função no cargo exercido e desmotivação salarial.

Palavras-chave: condições de trabalho; SUAS; SUS; políticas públicas.

Introdução:

As Políticas Públicas de modo geral são um conjunto de ações realizadas através de planejamento, investimento, normas, regras e avaliações dos órgãos

governamentais para proporcionar condições de vida digna e saudável para a população. Podemos destacar a Constituição de 1988 como marco histórico que impulsionou a construção de políticas públicas e sociais no Brasil, aproximando democraticamente a sociedade civil das ações governamentais e ampliando a interação entre governo e população pela possibilidade de participação popular. As Políticas Públicas foram construídas por meio de lutas e movimentos sociais como possibilidade de garantia de direitos e distribuição de recursos (Dagnino, 2004).

A regulamentação da profissão psicólogo no Brasil ocorreu com a Lei Nº 4.119, de 27 de agosto de 1962 que “Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo”. Nos anos de 1990 os psicólogos se inseriram no Sistema Único de Saúde (SUS) quando foi criado, entretanto só nos anos de 2000 que o sistema se estruturou no país junto a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) e o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), em cidades grandes e de pequeno porte, criando demandas teóricas e práticas para a psicologia voltadas para as Políticas Públicas. Desde então, o perfil profissional da psicologia tem se moldado a partir da inserção nas políticas públicas em diferentes estágios de implementação.

Diante disto, profissionais do Conselho Federal de Psicologia (CFP) observando a necessidade de criar diretrizes de atuação para as Políticas Públicas que nortegassem os profissionais da área, criou em 2006 o Centro de Referência Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), que se define como [...] um esforço de identificar as práticas dos psicólogos no interior das políticas públicas, práticas estas que estão dispersas [...] para produzir referências sobre essa atuação, para que depois possam ser documentadas e possam ser colocadas à disposição daqueles que as necessitam (CFP, 2006. p.95).

Recentemente, o CFP (2023) realizou um Censo da Profissão Psicologia, e mapeou as condições de trabalho dos profissionais psicólogos no país. Na região sul, 37,7% dos psicólogos são servidores públicos, e apenas 36,7% dos profissionais ganha remuneração compatível com o piso salarial. Na região sul temos 41,1% dos psicólogos atuam na área social, 40,5% estão na área hospitalar, 38,6% estão na área da saúde e 38,4% atuam na área escolar, sendo comum que os profissionais atuem em mais de uma área ao mesmo tempo. Segundo dados do mesmo Censo, elementos de precarização da profissão não podem ser ignorados, uma vez que para obter renda média de 5.633,86 reais, um psicólogo precisa trabalhar em 2,24 trabalhos, e

atualmente 41,5% dos psicólogos trabalham de 36 a 50 horas por semana, e 18% trabalham mais que 50 horas CFP(2022).

Diante deste cenário, a problemática desta pesquisa se relaciona com as condições de trabalho nas funções desempenhadas pelos profissionais da psicologia, considerando o tipo de política e o tempo de atuação, traduzindo-se na pergunta “Qual a percepção dos psicólogos sobre suas condições de trabalho, enquanto servidores públicos, no cenário de consolidação de Políticas Públicas atual do país?”

Um elemento importante para a presente pesquisa é o fato de que nas Políticas Públicas o psicólogo trabalha em equipes multiprofissionais, nos municípios de pequeno porte muitas vezes a estrutura da política é reduzida, e a equipe é o recurso mais importante para sustentação dos serviços. Como Psicologia e Assistência Social geralmente estão em conjunto nas Políticas Públicas, compartilhando condições e espaços de trabalho, e indicadores de saúde mental, a presente pesquisa inclui assistentes sociais como sujeitos da pesquisa, além de incluir suas percepções nos objetivos pretendidos.

Diante este cenário, o objetivo geral se caracteriza em: Analisar a percepção de psicólogas e assistentes sociais sobre as suas condições de trabalho nas políticas públicas municipais. Enquanto nos objetivos específicos busca-se: Verificar o respeito às especificidades teóricas e técnicas das profissões segundo as entrevistadas; comparar a percepção das profissionais segundo tempo de contribuição e a política que compõe; Verificar a percepção quanto à satisfação e realização pessoal das profissionais no trabalho.

Condições de trabalho e satisfação do psicólogo

As condições de trabalho impostas aos trabalhadores ao longo da história moldaram as possibilidades da vida dos sujeitos atualmente. Sendo assim, pela historicidade da sociedade e do desenvolvimento dos sistemas produtivos, o trabalho foi sendo reconfigurado. O surgimento da indústria modificou as formas de produção e teve profundas consequência na vida dos sujeitos. Nos tempos da revolução Industrial os trabalhadores foram substituídos por máquinas, o que aumentou exércitos de reserva e diminuiu as médias salariais. (Antunes, 1983)

No pós-revolução industrial conformaram-se duas classes de pessoas no mundo ocidental, a classe dos detentores dos modos de produção, proprietário das máquinas e das terras e o proletariado detentores de força de trabalho, que trabalhava

na produção intensivamente. O trabalhador, para receber um salário, realiza a transformação das matérias primas e produz a riqueza e lucratividade do capitalista, proprietário do “capital” (Antunes, 1983).

Ao longo do processo de transformação do capitalismo, movimentos organizados de trabalhadores, através de instrumentos próprios da classe trabalhadora, conquistaram direitos trabalhistas na busca de justiça na distribuição das riquezas produzidas. Os direitos trabalhistas e as condições de trabalho, configuradas ao longo das últimas décadas, representam o resultado do tensionamento e da correlação de forças na luta de classes, expressa diretamente pela contradição entre capital e trabalho (Antunes, 1983).

Os movimentos sociais realizados em prol dos direitos trabalhistas foram conquistando espaço na sociedade por meio de assembleias, greves, mobilizações e organização sindical. Os sindicatos definem-se como grupos de pessoas que organizando-se por categoria, estabelecem coletivamente objetivos e propõe ações para construir um mercado de trabalho mais justo, sobretudo na mediação entre empregador e empregado. O sindicato mobiliza-se para propor e garantir direitos básicos como salário justo, boas condições de trabalho e preservação da saúde física e mental do trabalhador (Candido; 2013).

Os psicólogos, enquanto profissionais liberais, com contratação de regime CLT ou ainda enquanto servidores públicos, vivem a mesma contradição que outros trabalhadores brasileiros, e disputam suas condições de trabalho cotidianamente, estando conscientes desta realidade ou não. Assim sendo, os psicólogos organizam-se pelo Sindicato dos Psicólogos, o Sinpsi, órgão responsável pelos direitos trabalhistas dos psicólogos, dividido em órgãos Estaduais e Federal. O Sinpsi de Santa Catarina surgiu em 2008 após o VI congresso Nacional de Psicologia, onde foi levantado como pauta a importância deste órgão no estado, a partir disso o Conselho Estadual de Psicologia CRP-12 declarou que em seus planejamentos estratégicos que destinaria recursos financeiros para sua criação (Sinpsi; 2008).

O Sinpsi é atualmente responsável por garantir os direitos trabalhistas dos Psicólogos do Estado de Santa Catarina, já que no ano de 2017 foi aprovado o Código/Carta Sindical reconhecido pelo Ministério do Trabalho. Hoje o Sinpsi conta com uma parceria com Conselho Regional de Psicologia, que proporciona também subsídios financeiros para órgão (Sinpsi, 2008).

O CREPOP (2021), nas Referências Técnicas de Atuação do Psicólogo no contexto do SUAS, descreve a importância de normas e orientações para orientar e resguardar o profissional da psicologia, enquanto trabalhador desta política pública,

trazendo diretrizes previstas na NOB-SUAS-2012, que não só as orienta, mas garante direitos dos trabalhistas dos profissionais, apontando diretrizes quanto a jornada de trabalho, salário, cargos e a valorização da profissão. Sendo que observar e garantir estes critérios é dever da gestão pública administrativa, conforme a legislação vigente, realizando os concursos públicos para a inserção dos profissionais qualificados e com estabilidade, dentro das políticas públicas.

De acordo com o último Censo do CFP (2022), a precarização sobre as condições de trabalho dos psicólogos está representada nos dados sobre a profissão, expresso em critérios como baixa média salarial e necessidade de trabalhar em mais de um local para composição da renda. Sobre a carga horária de trabalho observamos que “[...] metade das(os) profissionais afirma trabalhar até 40 horas e quase 25% afirma possuir uma carga horária semanal entre 21 e 35 horas. Entretanto, uma análise atenta revela, também, que ao redor de 18% declara trabalhar acima de 50 horas [...]” (CFP, 2022, p.131).

Na mesma pesquisa, destaca-se que 62,6% dos profissionais recebem até 3 salários-mínimos, sendo este valor incompatível para a subsistência de manter uma graduação em ensino superior ou até mesmo subsídios para garantir a renda e sustentar as necessidades de uma família. Segundo Senra (2009), o cenário de precarização do trabalho dos psicólogos é compartilhado pelos profissionais do Serviço Social. Apesar dos profissionais do Serviço Social estarem consolidados dentro da política de Assistência Social, e do Psicólogo ser um profissional de participação recente na equipe multiprofissional, as condições de trabalho de ambas as categorias são compartilhadas. A única exceção, é a carga-horária, que depois de muita mobilização por parte dos profissionais de Serviço Social passou a ser de 30 horas semanais, devido ao desgaste intenso que o trabalho exige. Direito que os psicólogos ainda não conquistaram.

A satisfação e a realização profissional são aspectos que interferem significativamente na vida dos trabalhadores, pois estar satisfeito e realizado no seu trabalho lhe permite viver com uma melhor qualidade de vida, com mais inspiração e dedicação. Consequentemente essa satisfação está muito interligada com as condições do seu trabalho e com seus objetivos individuais, levando em consideração

as relações interpessoais, a comunicação com o outro, a carga horária e o salário (Marques; Borges; Reis, 2016).

O serviço público muitas vezes pode ser cobiçado ou até mesmo ser interpretado como motivo de disputa dentre os concursos públicos. Para muitos a estabilidade financeira e permanência efetiva no trabalho é a chave da garantia de uma vida mais segura. Porém, a efetivação ao longo prazo, também pode abarcar sentimentos de estagnação, desmotivação e frustração do servidor que diante da conquista daquele cargo efetivo não tem perceptivas de crescimentos dentro dos concursos. Na maioria dos casos, a bonificação de gratificação é a única oferta de motivação dada a esses servidores, uma vez que muitos municípios não têm plano de progressão de carreira (Ribeiro; Mancebo, 2013).

Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa trata-se de um Estudo de Caso, que consiste na organização e no agrupamento dos dados coletados na pesquisa, ou seja, envolve a seleção do material coletado na pesquisa, categorizando com o objetivo do tema proposto. Exibição, consiste na apresentação dos dados fazendo uma comparativa entre as diferenças e semelhanças que posteriormente auxiliaram na análise dos dados. Conclusão/verificação, resume-se ao significado dado ao material coletado fazendo uma revisão dos mesmos afim de promover a validade do que foi coletado na intervenção da pesquisa (Gil, 2022).

Na presente pesquisa o **problema** versa sobre a percepção dos psicólogos e assistentes sociais das suas condições de trabalho como servidores municipais, nas políticas públicas municipais. Os municípios brasileiros de pequeno porte são as **unidade-caso**, por estar ainda em franca implementação e estabilização da contratação de profissionais psicólogos e assistentes sociais para estas políticas. A **seleção do caso** a ser estudada se deu por conveniência de acessibilidade da pesquisadora ao município e seus servidores (Gil, 2022). Já para a **elaboração dos protocolos** de coleta, definiu-se um instrumento para uma entrevista semiestruturada que foi aprovado pelo CEP do Unibave com parecer CAAE: 71358223.9.0000.5598 e aplicado presencialmente com os sujeitos da pesquisa.

De acordo com o registro de servidores do município de pequeno porte pesquisado, nas políticas públicas que tem psicólogos contratados, foram selecionados os participantes a serem entrevistados, mantendo-se o critério de

inclusão: ser servidor público municipal concursado contratado como psicólogo ou assistente social. Os sujeitos selecionados para a pesquisa foram: 6 psicólogas - 3 da Secretaria de Saúde, 2 da Secretária de Assistência Social ; 1 da Secretaria de Educação, 5 assistentes sociais - 3 da Secretaria de Assistência Social, 1 da Secretaria de Educação, 1 da Secretaria de Saúde. Porém tendo em vista a indisponibilidade de alguns profissionais a pesquisado foi realizada com apenas 6 profissionais dos 11 selecionados, sendo estes 3 psicólogas – 2 da Secretaria de Assistência Social; 1 da Secretaria de Saúde e 3 assistentes sociais ambas da Secretaria de Assistência Social.

Durante a **coleta dos dados** a pesquisadora fez uso de gravação durante as entrevistas para obter recortes mais fidedignos dos fatos relatados. Ao decorrer da análise dos dados coletados a pesquisadora seguiu os procedimentos de **análise e interpretação dos dados** sugeridos por Gil (2022) para um Estudo de Caso.

Resultados e Discussão

Durante o processo de análise e interpretação dos dados a pesquisadora fez uso de um quadro para categorizar os dados gerais de cada sujeito entrevistado, para assim correlacionar com as categorias posteriores e destacar os principais fatores analisados, sendo estes: idade, formação acadêmica, tempo de serviço na Política Pública, carga horária de trabalho, função e cargo ocupa e Políticas Públicas que já trabalhou. Estes dados auxiliaram a pesquisadora na compreensão e interpretação dos dados coletados.

O município pesquisado é de pequeno porte, e conta com as políticas públicas estruturadas segundo as exigências do SUS, SUAS e MEC, contando com psicólogas e assistentes sociais nas três políticas. Porém, como não foi possível contar com a participação das profissionais da educação, das 6 participantes, 5 possuem mais de 5 anos de tempo de contribuição enquanto servidoras, ambas informaram já ter trabalhado em outras políticas públicas e das 6 entrevistadas, 5 tem especializações e formações para além da graduação. Quanto a idade das 6, 3 estão entre 40-45 anos, as demais entre 25-35 anos, consequentemente podemos observar que as com mais tempo de serviço estão entre 10, 18 e 23 anos que contribuição. Porém, uma delas está há apenas 3 meses na política, nos permitindo alguns elementos de comparação visíveis pelo Quadro 1.

Quadro 1 - Dados gerais de caracterização dos servidores

Categoria	Idade	Formação	Tempo contribuição	Cargo atual	Carga horária	Função	Histórico funções
Psi 1	42	Psicologia e especialista em psicanálise clínica	10 anos	Secretaria de Assistência Social – proteção especial	40h	Psicóloga do PAEFi	CREAS e CRAS
Psi 2	30	Psicologia e especialista em TCC	06 anos	CRAS	40h	Coordenadora CRAS e psicóloga no PAIF	CAPS
Psi 3	25	Psicologia	03 meses	Secretária Municipal de Saúde	40h	Psicóloga Clínica	CRAS
Aso 1	45	Serviço Social e especialista em Gestão Municipal	23 anos	Secretária de Assistência Social – proteção espacial	30h	Assistente Social do PAEFi	CREAS
Aso 2	35	Serviço Social especialista em direitos humanos, educação e violência nas escolas	10 anos	Secretaria de Assistência Social – Benefício Eventual	30h	Secretaria de Assistência Social – Benefício Eventual	NASF e CRAS
Aso 3	402	Serviço Social especialista em mediação familiar e Gestão municipal	18 anos	CRAS	30h	Assistente Social no PAIF e no SCFV	CREAS

Psi = Psicóloga; ASo = Assistente Social

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2023.

Percepção sobre as Condições de Trabalho

Durante as entrevistas todas as psicólogas afirmaram que dispõem de recursos para realização do seu trabalho, entretanto quando perguntado sobre o ambiente de trabalho a Psi 2 afirmou que anteriormente havia muitos problemas de infiltrações nos períodos de chuvas, mas houve uma reforma no espaço recentemente que melhorou a situação, porém ainda não totalmente, ainda há problemas de pequenos ruídos entre as salas. Esta fala está relacionada com a fala da Psi 3 que também afirmou que os problemas de ruído entre as salas tornam-se uma preocupação por conta do diretivo ao sigilo nos atendimentos. *Em suas palavras: “[...] só a questão da acústica*

que dá para escutar pessoas falando pelo lado de fora aí eu não sei se dá de escutar a gente falando dentro da sala” (Psi 3).

Quando questionado sobre o ambiente todas assistentes sociais também afirmaram que há problemas com a acústica e com o próprio tamanho da sua sala e por tais motivos não consideram o seu local de trabalho adequado para realização dos atendimentos. *“Não é o ambiente adequado, tem bastante ruído né. O acesso não é um acesso tão facilitado né, tanto para mim como para as pessoas que vem para atendimento, não é adequado” (ASo 1).* Em virtude do espaço físico do seu ambiente de trabalho elas também afirmaram que não seria o local apropriado. *“Eu acho uma estrutura que parece uma prisão, não tem janela nem uma, não respiro ar puro, é só ar-condicionado mesmo” (ASo 2).*

Mediante as funções executadas ambas psicólogas e assistentes sociais afirmam trabalhar apenas no cargo para o qual elas foram contratadas. Já sobre o ritmo do seu trabalho laboral todas as psicólogas afirmaram não achar os seus ritmos de trabalho adequados por conta do acúmulo de atribuições da sua função e pela quantidade de demandas intensas que as sobrecarrega. Apenas a Psi 1 que considera o seu ritmo de trabalho adequado. Já as assistentes sociais, em ambas entrevistas afirmaram não considerar o ritmo de trabalho adequado, sendo semelhante as Psi 2 e Psi 3, ou seja, também descrevem uma sobrecarga de trabalhos, fluxo intenso de demandas. *“Olha como eu executo dois serviços aqui, a sobrecarga acaba sendo mais intensa e acaba que eu não consigo ser efetiva nos dois serviços, acho que a sobrecarga atrapalha um pouco nesse sentido, se tivesse um apenas uma, minha dedicação seria mais exclusiva e a qualidade do serviço com certeza seria bem melhor” (ASo 3).*

Diante dessas afirmações podemos destacar que quando perguntado sobre a satisfação com a suas condições de trabalho das 3 psicólogas entrevistadas apenas 1 alega estar satisfeita. A Psi 1 afirmar que não se sentem satisfeita, a mesma relata dificuldades de comunicação com a gestão, ausência de diálogo e planejamento. A Psi 2 relata a insatisfação em virtude do acúmulo de demandas e fluxo intenso a falta de mais profissionais na equipe que consequentemente traz prejuízos à saúde e ao trabalho. *“Esse acúmulo de função ele desgasta, ele aumenta o nível de estresse te deixa mais cansada, então acredito que esse seja um problema evidente” (Psi 2).*

Destacando o relato das assistentes sociais que também afirmam sua insatisfação com as condições de trabalho como descreve em sua fala *“[...] o que é*

mais chato e desmotiva o profissional a vim trabalhar todos os dias , por que não temos integração de equipe, não temos uma boa convivência com equipe em si não muito boa aqui, e a gente percebe que é falta mesmo da gestão de exercer esse trabalho” (ASO 2). Sendo assim, podemos afirmar que de modo geral apenas 1 entrevistada alega estar satisfeita com suas condições, pois das 6 entrevistas 5 estão insatisfeitas.

Diante disto, é importante refletirmos sobre o tempo de contribuição e a política que a profissional está inserida, se observamos a fala das 3 assistentes sociais e das 2 psicólogas, locadas na política de Assistência Social veremos que as falas se correlacionam e se afirmam, ou seja, ambas profissionais entrevistadas nesta política descrevem problemas em virtude das suas condições de trabalho. Comparando com (Psi 3) inserida na Política de Saúde que afirmou satisfação nas suas condições de trabalho, destacando também o tempo de contribuição enquanto servidor público. Pois, ao compararmos o tempo de serviço veremos que ambas as profissionais da assistência estão a mais de 6 anos no serviço público, enquanto a (Psi 3) apenas 3 meses como psicólogo da Política . Diante destes dados relatados podemos observar que tais aspectos de insatisfação podem ser entendidos pelo tempo e experiência com o funcionamento do setor Público a mais tempo, observando que, ainda é recente a experiência da (Psi 3) com a política.

A percepção das profissionais corrobora com os dados do Censo do CFP de 2022, que destaca dificuldades de sobrecarga de trabalho e falta de recursos adequados para o serviço, indicando precariedade no espaço físico muitas vezes inadequado e falta de avaliação e desempenho por parte da gestão das atividades realizadas. Segundo Ribeiro e Mancebo (2013) existe uma certa inflexibilidade do setor público que quando entendido como um serviço burocrático e autocrata, se associa a uma gestão rígida, que consequentemente não modifica os padrões já existentes na organização. Processos são padronizados e permanecem por muito tempo, não acompanhando o movimento da tecnologia e desenvolvimento do mundo do trabalho, consequentemente afetando o servidor público inserido nesse espaço engessado.

Cabe ressaltar que a NOB-SUAS (2012) no CAP.VIII art.109, que versa sobre a gestão de trabalho do SUAS, destaca que profissionais psicólogos e assistentes sociais são resguardados pela lei e tem direitos quanto às condições de trabalho adequadas tais quais essas citadas acima. Além de espaços físicos adequados e

saudáveis, devem ter a equipe necessária para execução do serviço, para promoção de um trabalho eficaz, e possibilidade de desenvolvimento de qualidade de vida e bem-estar no trabalho, em condições que a gestão deve garantir obedecendo a legislação vigente (Brasil, 2012).

Respeito às especificidades teóricas e técnicas

Quanto ao respeito as qualificações e posicionamentos profissionais as respostas apontam que todas as assistentes sociais afirmam se sentir respeitadas, porém nem sempre acreditam serem ouvidas. *“Difícil essa pergunta, assim são respeitadas mais em alguns momento a gente tem assim alguma fala do gestor ou de outras pessoas querendo dar uma posição diferente daquilo para nós, meio que querendo convencer daquilo que eles querem que seja feito. Então a gente sempre tem que se manter no posicionamento, e ser firme”* (ASo 2)

Quando feitas as mesmas perguntas para as psicólogas, 2 das 3 entrevistadas também reafirmam o mesmo sentimento semelhante aos assistentes sociais, ou seja, acreditam que há um respeito, mas nem sempre são ouvidas, ou compreendidas pelas colegas de equipe.

Por que me parece, e é uma percepção minha que os profissionais assistentes sociais, eles tem que estar em todos os lugares, estar mais presentes e parece que eles tem é, como eu posso dizer, parece que eles se sentem mais importantes em relação ao psicólogo e as vezes é difícil de conseguir meu espaço, e explicar qual é minha função dentro da política de Assistência Social, o que eu devo fazer, qual é o meu papel, isso é meio que por ser um atendimento psicossocial eu sinto que as vezes se mistura eu não consigo fazer de fato o papel de psicólogo social. (Psi 2)

De acordo com Senra (2009) tais impasses nos fazem refletir como está essa convivência e como esses conflitos de saberes estão ocorrendo no dia a dia dessas duas profissões, os autores trazem a reflexão de uma psicologia ainda recente e não totalmente consolidada nesses espaços, promovendo ainda normas e conhecimentos sobre quais são as atribuições dos psicólogos nessas áreas, interligados a um serviço social mais amadurecido dentro da política.

Também ressaltando a ausência e falha de comunicação com a gestão, para a promoção desse melhoramento na equipe, onde se conflituam aspectos teóricos e práticos de uma profissão com a outra e não há nem uma tomada de decisão por

parte da gestão administrativa que auxiliem nessas demandas. Sabemos que os cargos de chefia por parte dos setores públicos são ocupados por cargos em comissão, ou seja, necessariamente não é previsto em lei a necessidade de uma especialização para ocupação da função, sendo este ocupado como cargo de confiança a chefia do Poder Executivo, cargo que diretamente precisaria de conhecimento necessário sobre a política, para que seja possível planejamentos e diálogos produtivos com a equipe técnica qualifica (Nery, 2009).

Satisfação e Realização pessoal

De acordo com as psicólogas entrevistas pode se observar que ambas demonstram satisfação na realização do seu trabalho, de modo geral, todas psicólogas argumentam que se sentem realizadas financeiramente. *“Sim, eu acredito que ali eu estou sendo bem valorizada” (Psi 3)*. Entretanto, fazendo uma comparativa com as assistentes sociais podemos observar uma opinião oposta já que das 3 assistentes sociais entrevistadas 2 afirmar não se sentir satisfeita e enfrentarem problemas com sua saúde mental. *“Não, e vou ser honesta pra ti eu estava de atestado por 15 dias por conta da saúde mental e tudo relacionado ao trabalho e pelas dificuldades do trabalho. E a gente precisa estar aqui se expondo” (ASo 2)*.

Uma pesquisa realizada entre os anos 2010-2013 mostra que dos aproximadamente 45.388 servidores públicos do estado de Santa Catarina, houve em média 27.231 casos de Licenças para tratamento a saúde motivados por transtornos mentais e comportamentais, de 8.765 servidores. Levando em consideração e fazendo uma relação com a fala da assistente social, aponta-se que o adoecimento por decorrência do trabalho é um fenômeno recorrente entre servidores públicos (Baasch; Trevisan; Cruz, 2017).

Dados do Censo do CFP de 2022, nos mostram que este espaço de profissionais psicólogos enfrentam algumas precariedades nas suas condições de trabalho, compreendendo que as formas que se conduzem na Serviço Público se determinam pelos Partidários Políticos, sendo toda essa movimentação se efetuar com base nas legislações orçamentárias e recursos disponibilizados pelos mesmos, diante disto os profissionais servidores públicos necessitam estar consistentemente ativos nos seus direitos, que no momento se encontram precarizadas.

A pesquisa realizada pelo Censo do CFP (2022) revela a existência de carga horarias de trabalho elevadas, sendo identificados profissionais que trabalham até 50

horas semanais conciliando outras atividades da área da psicologia fora a carga horária trabalhada no setor público, muitos se submetem ao exercício de dois empregos pelo salário da profissão também ser precarizado, dos dados identificados no Censo afirmam ter profissionais que recebem um valor inferior ao valor do piso corresponde pela categoria, indicando precarização.

Diante as perspectivas de crescimento enquanto servidores públicos segundo as psicólogas entrevistadas podemos destacar , que a Psi2, que está há 6 anos no serviço público, como efetiva relata que: *“Não sinto que tenha esse espaço de crescimento” Psi 2.* Semelhante à está narrativa temos a mesma fala vindo das assistentes sociais, como podemos observar na ASO 3 que está há 23 anos como servidora efetiva que argumenta.

Não, não tem possibilidade nem uma. Por ser um serviço público, por ser um concurso público que especificamente para essa profissão, não a possibilidade de crescimento. Diferente de uma empresa privada que tu vais ganhando né novas posições, aqui não tem isso vai ser sempre assistente social e deu” (ASo 3).

Está mesma fala citada pela Psi1 e ASO 3 coincide com as demais profissionais entrevistadas, sobre a impossibilidade de crescimento, algumas sugeriram durante sua fala sobre a possibilidade de planos de carreiras. *“Não, não tenho perspectiva de crescimento, eu já sou efetiva então a gente meio que não tem mais pra onde subir a não ser os planos de carreira né, mas não temos aqui no município” (Psi1).*

Segundo NOB-SUAS que relata o dever e a obrigatoriedade do Município, Estado , Distrito Federal e União de realizar concursos públicos, instituir avaliação de desempenho, capacitação permanente, instituição de planos de cargos e salários, dentre outras ações.

Observando que segundo a percepção das servidoras, existem muitos aspectos a serem melhorados em virtude das gestões não só municipais, mas estaduais e federais com base nas condições de trabalho do servidor. Além de levantamentos como o Censo do CFP que reúnem dados sobre a condição de trabalhos dos psicólogos nas políticas, a categoria precisa discutir e mobilizar-se pela melhoria das condições de trabalho e perspectiva de carreira do serviço público.

Considerações Finais

Os dados analisados neste caso, corroboram os já apresentados na pesquisa referente ao estado de Santa Catarina entre os anos de 2010-2013 que demonstram que esta realidade não se restringe apenas ao município pesquisado. Com destaque para as consequências reveladas no índice de afastamento dos servidores públicos efetivos por transtornos Mentais e Comportamentais tendo como consequência os transtornos de depressão mais recorrentes, podendo decorrer de afastamentos definitivos e aposentadorias precoce, juntamente interligados ao contexto do trabalho e as condições do mesmo (Baasch; Cruz; Trevisan, 2015).

Assim observa-se que as condições de trabalho dos profissionais que ocupam o cargo de servidor público efetivo apresentam alguns aspectos de desvalorização do profissional. Ressalta-se a necessidade de fortalecer uma área de atuação que consequentemente apresenta muitos desafios ao atender demandas da sociedade referente aos sujeitos que se encontram em momentos de vulnerabilidade. As políticas públicas, pela sua dimensão e importância estratégica, devem promover a liberdade da voz ativa as servidores e consolidação de direitos trabalhistas que promovam o enriquecimento do trabalho. No caso dos psicólogos servidores, ainda se destaca as campanhas do Sinpsi para redução da carga horária para 30h semanais e o estabelecimento do piso salarial.

Referências

ANTUNES, R. **O que é sindicalismo**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BAASCH, Davi; TREVISAN, Rafaela Luiza; CRUZ, Roberto Moraes. Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 22, n. 5, p. 1641-1650, maio 2017.

BRASIL. **Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012**. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social -NOB/SUAS. Disponível em: <https://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-33-de-12-de-dezembro-de-2012/> CFP - Conselho Federal de Psicologia. Banco Social de Serviços. Relatório Final. Brasília: CFP, 2005.

CFP - Conselho Federal de Psicologia. **Quem faz a psicologia brasileira? um olhar sobre o presente para construir o futuro: formação e inserção no mundo do trabalho. Censo da Psicologia Brasileira**. Brasília: CFP, 1ed, v 1, 2022. 268p.

DAGNINO E. Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando? *In*: MATO, D. (coord.), Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de

globalización. **Caracas: FACES**, Universidad Central de Venezuela, 2004.
Disponível em: <https://periodicos.uniso.br/reu/article/view/599>.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2022. 182 p.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata; REIS, Isabella do Couto. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de minas gerais. **Revista de Administração Pública**, [S.L.], v. 50, n. 1, p. 41-58, fev. 2016.

NERY, V. B. **O trabalho de Assistentes Sociais e Psicólogos na Política de Assistência Social** – saberes e direitos em questão. 2009. Tese (doutorado em serviço social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2009.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

SENRA, C. M. G. **Psicólogos sociais em uma instituição pública de assistência social**: analisando estratégias de enfrentamento. 2009. Tese (doutorado em psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Campinas, 2009.

SINPSI-SC. **Sindicato das (os) psicólogas (os) de Santa Catarina**. Disponível em: <https://www.sinpsisc.org.br/>. Acesso em: 18 de out. de 2023.