JUCIANE APARECIDA GODOI FIGUEIREDO DA SILVA

TRABALHO COM SENTIDO E CONTEXTO LABORAL DE ASSISTENTES SOCIAIS BRASILEIROS(AS)

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

Orientadora: Dra. Lilia Aparecida Kanan

Coorientadora: Dra. Anelise Viapiana Masiero

Lages

2020

Ficha Catalográfica

S586t

Silva, Juciane Aparecida Godoi Figueiredo da.
Trabalho com sentido e contexto laboral de assistentes sociais brasileiros(as)/Juciane Aparecida Godoi Figueiredo da Silva – Lages, SC, 2020.
130 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense.
Orientadora: Lilia Aparecida Kanan
Coorientadora: Anelise Viapiana Masiero

1.Assistentes Sociais. 2. Prática Profissional. 3. Brasil I. Kanan, Lilia Aparecida. II. Masiero, Anelise Viapiana. III Título.

CDD 361.3

Catalogação na Fonte: Biblioteca Central

Juciane Aparecida Godoi Figueiredo da Silva

TRABALHO COM SENTIDO E CONTEXTO LABORAL DE ASSISTENTES SOCIAIS BRASILEIROS (AS)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense, para obtenção do título de Mestre em Ambiente e Saúde.

Aprovada em 18 de dezembro de 2020.

Banca Examinadora:
Participação remota – Instrução normativa 04/PPGAS/2020

LILIA APARECIDA KANAN

Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan
(Orientadora e Presidente da Banca Examinadora) _____

Profa. Dra. Anelise Viapiana Masiero
(Coorientadora) _____

Profa. Dra. Ana Maria Paim Camardelo
(Examinadora Titular Externa- PPGPSI-UCS) _____

Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
(Examinadora Suplente Interna - PPGAS/UNIPLAC) _____

Ao meu esposo Joel e meus filhos Miryan e Leonardo,

sempre por vocês, o amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pois fostes luz nos dias, mantendo-me firme na realização deste trabalho. Hoje, vos agradeço, sobretudo por minha vida e pela minha vitória. Tudo posso naquele que me fortalece.

Ao meu pai, a lembrança do caráter em valores e princípios, a minha amada mãe, palavra doce de se dizer, que nos traz alegria e tranquilidade, o amor que permanece em nós, é incomparável.

Ao meu querido irmão: ao nascer do sol, agradeço a Deus por ter você e lembrar que crescemos unidos em um lar cheio de amor e dignidade. A confiança que depositamos um ao outro só contribui para o que foi ontem e será amanhã, um futuro com dias iluminados e momentos felizes. Sou o que sou por você.

Agradeço a todos os(as) profissionais Assistentes Sociais que participaram desta pesquisa, que por meio deste estudo, possibilitaram ressaltar o sentido e significado que se atribui ao trabalho.

Também deixo aqui expressa a minha mais nobre e sincera gratidão a cada uma das minhas professoras nesse processo de aprendizado no Programa de Mestrado em Ambiente e Saúde, pois que como ressalta Fernando Pessoa (1982), “para minha travessia, me provocaram largar as roupas que levam aos mesmos lugares e ousar caminhar, mudar de margem e atravessar fronteiras”.

Agradeço em especial à minha Professora e Orientadora Dra. Lilia Aparecida Kanan, que me acolheu e esteve junto comigo nessa trajetória de construção, pois a cada aula dada, a cada ensinamento, saímos diferentes. Os seus ensinamentos foram fantásticos, ampliaram nossos horizontes. Você me trouxe o mundo de um modo diferente!

Agradecimentos institucionais:

- À Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, pela oportunidade de realizar este curso;
- À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

"Eu quero desaprender para aprender de novo.
Raspar as tintas com que me pintaram.
Desencaixotar emoções, recuperar sentidos."
Rubem Alves.

RESUMO

SILVA, Juciane Aparecida Godoi Figueiredo da. **Trabalho com sentido e contexto laboral de assistentes sociais brasileiros(as).** 2020. 130 f. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Saúde). Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde – PPGAS da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, Lages, 2020.

A partir da perspectiva e importância do trabalho realizado pelo(a) Assistente Social na conjuntura das demandas sociais, observa-se uma lacuna no conhecimento já produzido e a incipiência de estudos que deem visibilidade a aspectos implicados em sua prática profissional. Objetivou-se analisar o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais. O percurso metodológico traduz o estudo com uma pesquisa aplicada, transversal, survey, cuja abordagem do problema é quantitativa. Os participantes foram os(as) Assistentes Sociais inscritos no Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, ocorrido em novembro de 2019, em Brasília – DF e outros acessados por meio digital. Os instrumentos de coleta de dados foram a Escala do Trabalho com Sentido-ETS, a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho-EACT, instrumentos validados no Brasil, e um Questionário sociodemográfico e profissional. Quanto aos principais resultados, encontrou-se que o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais participantes apresenta risco crítico, uma situação-limite de potencialização do mal-estar no trabalho e possibilidade evidente de adoecimento. Apesar disto, o propósito, a direção e a finalidade de seu trabalho lhes são perceptíveis, isto é, avaliam positivamente as características de seu fazer e encontram sentido tanto para si, quanto para o(s) outro(s) no trabalho que realizam.

Palavras-chave: Trabalho com sentido. Contexto laboral. Assistentes Sociais.

ABSTRACT

SILVA, Juciane Aparecida Godoi Figueiredo da. **Work with meaning and work context of Brazilian social workers.** 2020. 130 f. Dissertation (Master in Environment and Health). Postgraduate Program in Environment and Health - PPGAS at the University of Planalto Catarinense - UNIPLAC, Lages, 2020.

From the perspective and importance of the work performed by the Social Worker in the context of social demands, there is a gap in the knowledge already produced and the incipience of studies that give visibility to aspects involved in their professional practice. Therefore, the objective was to analyze the meaning attributed to work and the work context of Social Workers. The methodological path translates the study with an applied, transversal research, survey, whose approach to the problem is quantitative. The participants were the Social Assistants registered at the Brazilian Congress of Social Assistants, which took place in November 2019, in Brasília - DF and others accessed by digital means. The data collection instruments were the Meaningful Work Scale-ETS, the Work Context Assessment Scale-EACT, instruments validated in Brazil, and a socio-demographic and professional questionnaire. As for the main results, it was found that the working context of the participating Social Workers presents a critical risk, a limit situation of potentiation of malaise at work and an evident possibility of illness. Despite this, they perceive the purpose, direction and finality of their work, that is, they positively evaluate the characteristics of their work and find meaning both for themselves and for the other (s) in the work they perform.

Keywords: Meaningful work. Labor context. Social workers.

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1 – Projeção gráfica da perspectiva interdisciplinar definida para a pesquisa. 41
Figura 2 – Classificação de Riscos EACT 48

Tabela 1 – Distribuição da frequência e percentual de respostas aos dados sociodemográficos dos(as) Assistentes Sociais participantes 51
Tabela 2 – Distribuição da frequência e percentual de respostas ao tempo de formação, tempo de serviço, ocupação e registro profissional dos(as) Assistentes Sociais participantes..... 53
Tabela 3 – Distribuição da frequência e percentual de respostas quanto ao estado de residência dos(as) participantes 54
Tabela 4 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "utilidade social do trabalho" da ETS..... 55
Tabela 5 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "ética no trabalho" da ETS 56
Tabela 6 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "autonomia no trabalho" da ETS..... 58
Tabela 7 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "aprendizagem e desenvolvimento" da ETS 59
Tabela 8 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "qualidade das relações" da ETS..... 61
Tabela 9 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "coerência e expressividade" da ETS. 62
Tabela 10 – Distribuição das médias e Desvio Padrão das categorias da ETS e média geral de todas as categorias 64
Tabela 11 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "organização do trabalho" da EACT 66
Tabela 12 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "condições de trabalho" da EACT 68
Tabela 13 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "relações socioprofissionais" da EACT 70
Tabela 14 – Distribuição do conjunto de médias das categorias da EACT, classificação de risco e média geral de todas as categorias desta escala..... 71

LISTA DE SIGLAS

ABEPSS	– Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
CBAS	– Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais
CEP	– Conselho de Ensino e Pesquisa
CFESS	– Conselho Regional de Serviço Social
CNS	– Conselho Nacional de Saúde
CRESS – DF	– Conselho Regional de Serviço Social do Distrito Federal
DP	– Desvio Padrão
EACT	– Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho
ENESSO	– Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social
ETS	– Escala do Trabalho com Sentido
M	– Média
MOW	– Meaning Of Work
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
SPSS	– Software Statistical Package for the Social Sciences
TCLE	– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNIPLAC	– Universidade do Planalto Catarinense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13
1.1 OBJETIVO GERAL 15
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
2 REVISÃO DA LITERATURA 17
2.1 O TRABALHO 17
2.2 SENTIDO DO TRABALHO 19
2.3 CONTEXTO DO TRABALHO 23
2.4 BEM-ESTAR NO TRABALHO 26
2.5 O TRABALHO DOS(AS) ASSISTENTES SOCIAIS 27
2.5.1 Serviço Social e formação profissional – Atribuições e Competências 29
2.5.2 Código de Ética Profissional e Lei n.º 8662/93 – Lei que regulamenta a profissão do Serviço Social 31
2.5.3 O instrumental do Serviço Social 33
2.5.4 Assistente Social: Função e Intervenção 35
2.5.5 Ser crítico não é uma opção, é uma condição ocupacional do Serviço Social 36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 39
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO 39
3.2 PERSPECTIVA DE PESQUISA E POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO ... 39
3.3 LOCAL DE ESTUDO 41
3.4 PARTICIPANTES DA PESQUISA 42
3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO 42
3.6 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO 42
3.7 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS 43
3.8 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 44
3.9 PROCEDIMENTOS DE REGISTRO 46
3.10 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS 46
3.11 PROCEDIMENTOS ÉTICOS 48
3.12 CRITÉRIOS DE CONFIDENCIALIDADE/PRIVACIDADE 48
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 51
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS 51
4.2 DADOS SÓCIOPROFISSIONAIS 53

4.3 TRABALHO COM SENTIDO 55
4.3.1 Categoria “utilidade social do trabalho” 55
4.3.2 Categoria “ética no trabalho” 56
4.3.3 Categoria “autonomia no trabalho” 57
4.3.4 Categoria “aprendizagem e desenvolvimento” 59
4.3.5 Categoria “qualidade das relações” 61
4.3.6 Categoria “coerência e expressividade” 62
4.3.7 Em síntese: sentido do trabalho para os Assistentes Sociais participantes 64
4.4 AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO 65
4.4.1 Categoria “organização do trabalho” 65
4.4.2 Categoria “condições de trabalho” 67
4.4.3 Categoria “relações socioprofissionais” 69
4.4.4 Em síntese: contexto de trabalho dos Assistentes Sociais participantes 71
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 75
REFERÊNCIAS 79
APÊNDICES 93
Apêndice 1 – Folheto 93
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE 95
Apêndice 3 – Questionário Sociodemográfico e Profissional 97
ANEXOS 99
Anexo 1 – Escala do Trabalho com Sentido – ETS 99
Anexo 2 – Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho – EACT 101
Anexo 3 – Parecer Consubstanciado do CEP n.º 3.648.135 103
Anexo 4 – Artigo 107

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, no entender de Guerra (2004, p. 5), engendra duplo movimento: “o homem transforma a natureza e, ao fazê-lo, transforma a si mesmo e a outros homens” A satisfação das necessidades humanas ocorre por meio do trabalho; para tanto, o homem encontra elementos e recursos que lhe permita satisfazê-la e, neste movimento, “ao mesmo tempo em que as recria, reproduz-se” (GUERRA, 2004, p. 5). A autora destaca ainda, que o trabalho é para o homem a condição natural da sua existência, a sua condição de homem (GUERRA, 2003).

Todavia, o contexto laboral que se observa na atualidade parece ser pouco favorável à geração e manutenção de condições profícuas aos trabalhadores. Desde o final do século passado, as organizações vivenciam substanciais transformações tecnológicas, relacionais e de procedimentos que, em alguma medida impactam os trabalhadores. Somam-se a estas a reestruturação capitalista e o incremento de uma nova forma de acumulação flexível. Todos estes aspectos impositivamente requerem dos gestores novas formas de gerenciar e de organizar o trabalho (STECHER, 2014).

De modo a possibilitar transformações e satisfação de necessidades o trabalho tem que ter sentido. E, para Morin (2001, p. 14), “o trabalho desenvolve o potencial e fortalece a identidade dos indivíduos; pelas relações que o trabalho gera, ele consolida a identidade social; pelos seus resultados, permite ao indivíduo contribuir ao mundo e dar um sentido à sua existência”.

Além de sentido no trabalho, outros aspectos importantes são as condições objetivas que caracterizam a estruturação do espaço laboral. Estas devem garantir aos trabalhadores o direito de fazer escolhas. A garantia de liberdade em termos de pesquisas, planejamento, execução e avaliação do processo de trabalho devem permear tais condições. Além disto, devem outorgar ao profissional oportunidades para que suas competências técnicas e políticas, individuais ou coletivas possam ser exercidas (CFESS, 2011). Soma-se a isso, o respeito aos direitos, princípios e valores éticos-políticos profissionais estabelecidos nas regulamentações profissionais que devem ser garantidos (BEHRING, 2003).

O Conselho Federal do Serviço Social – CFESS, evidência que o trabalho deve promover condições para o trabalhador responder com qualidade às demandas, bem como reservar momentos para o aprimoramento intelectual, em capacitação continuada, para além de garantir apoio para participação em cursos de especialização, que visam à qualificação e aprimoramento profissional (CFESS, 2011).

Em se tratando de trabalho e ampliando sua análise na contemporaneidade, para além da visão tradicional de saúde ocupacional, a perspectiva dos riscos psicossociais amplia a visão das circunstâncias que cercam o trabalho e a organização. Tal perspectiva fornece um quadro mais complexo e abrangente onde o Estado, a empresa e seus os líderes têm um papel a desempenhar pela saúde dos trabalhadores (ZANELLI; KANAN, 2019).

O reconhecimento é almejado pelos trabalhadores. Desejam ainda que sejam consideradas suas opiniões e interesses e que o tratamento que recebem seja digno. Nesse viés, importante para o trabalhador ainda é a confiança que se estabelece entre os trabalhadores e suas chefias e uma comunicação simétrica e fluída entre eles e seus órgãos de representação coletiva e com seus empregadores. Enfim, que se promovam as condições relacionais indispensáveis para gerar o que tem sido chamado salubridade no contexto de trabalho (ZANELLI; KANAN, 2019).

A justiça organizacional em todas as suas dimensões (de distribuição, recursos materiais e financeiros, de processos ou nas interações) é outro aspecto importante no conjunto de percepções dos trabalhadores a respeito do trabalho que empreendem. Complementam este conjunto, a reciprocidade organizacional e o suporte organizacional, imprescindíveis ao bem-estar e ao desempenho do trabalhador (ZANELLI; KANAN, 2019). Parecem ser importantes ainda, os investimentos feitos nos trabalhadores e nos relacionamentos que constroem a partir das interações profissionais, pois eles determinam, em grande medida, o sucesso ou o fracasso da organização (ZANELLI; KANAN, 2019).

> Os trabalhadores disseminam experiências vividas, suas aprendizagens, acertos e erros e o colorido emocional que deram a tudo isso; eles socializam seus valores, suas crenças e aquilo que projetam para o futuro; e, neste ir-e-vir, desejam aliar seus projetos e sonhos individuais a projetos e sonhos coletivos (ZANELLI; KANAN, 2019, p. 87).

Não é diferente quando se sopesa o trabalhado realizado pelo(a) Assistente Social. Este tem sua intervenção profissional inserida na política social, que representa uma instância privilegiada e lhe atribui funcionalidade e legitimidade. O(a)Assistente Social é, portanto, o agente de implementação da política social (MONTAÑO, 2004).

Nesse sentido, o(a) Assistente Social em seu ‘fazer’ impregnado de complexidade e pelo caráter sócio técnico, se edifica em sua utilidade social e na responsividade às demandas sociais (KRMPOTIC, 2009). Ou seja, promover e defender direitos sociais sustentados pela mitigação dos desequilíbrios sociais e não somente pela limitada premissa da igualdade de oportunidades, representam seus objetivos e metas profissionais (CFESS, 2011).

O Serviço Social atua no campo profissional prático e interventivo no ambiente de trabalho. Sua necessidade histórica se construiu na defesa dos direitos de cidadania, onde os complexos conflitos sociais são objetos de problematização e intervenção (REZENDE; CAVALCANTE, 2009).

O conjunto dos sujeitos dos Cursos de Serviço Social defende a necessidade de formação de um profissional comprometido com atuação ética, respeito com o outro, capacidade de discernimento, criticidade, participação, criatividade, compromisso com a sociedade e com suas necessidades de transformação (VICCARI; PINTO, 2015).

Com tais entendimentos, este estudo pretendeu buscar respostas à pergunta de pesquisa: **Como se caracterizam o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais?**

Para a construção do processo de pesquisa os objetivos determinados ao estudo foram:

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as características do sentido atribuído ao trabalho e do contexto laboral de Assistentes Sociais.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Especificamente se pretendeu:

I. investigar o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes;
II. examinar declarações de propósito, direção e finalidade atribuídas ao trabalho por Assistentes Sociais;
III. identificar a avaliação de Assistentes Sociais a respeito da organização e condições do seu trabalho e das relações socioprofissionais entabuladas no contexto laboral.

Nestes termos, a partir da perspectiva e importância do trabalho realizado pelo(a) Assistente Social na conjuntura das demandas sociais, observa-se a lacuna no conhecimento já produzido e a incipiência de estudos que deem visibilidade ao sentido do trabalho e ao contexto laboral do(a)Assistente Social.

Os capítulos apresentados a seguir apresentam os aspectos ordenadores deste estudo. Após essa breve introdução, o Capítulo 2 apresenta uma revisão de literatura com base no entendimento de autores e articulistas cujas publicações são contributivas ao seu objeto de interesse. O Capítulo 3 descreve o percurso metodológico percorrido no processo de produzir

o conhecimento pretendido. O Capítulo 4 apresenta as análises empreendidas e as discussões a elas associadas, tendo como base estudos e pesquisas que auxiliam à sua compreensão. No Capítulo 5, são discutidos os resultados e formuladas suas conclusões e considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O estudo investiga o sentido do trabalho em associação ao contexto laboral de Assistentes Sociais. Por esta razão, a seguir é apresentada breve revisão de literatura a respeito dos três construtos: sentido do trabalho, contexto de trabalho e profissionais Assistentes Sociais. São apresentados autores e articulistas que apresentam contribuições às temáticas em tela.

2.1 O TRABALHO

Jahoda, numa produção de 1987, abordava o trabalho daquele momento sinalizando as funções psicossociais do emprego associadas a dimensão psicológica: a motivação positiva para a execução do trabalho, a realização particular de cada um, a identidade social, etc. Para o autor, a realização de atividades desenvolvidas e os recursos da composição do tempo e das relações sociais eram essenciais nessa caracterização. Hackman e Oldham, em 1980, definiram a necessária autonomia no trabalho como um passo de liberdade e independência do trabalhador na organização do seu trabalho, acrescentando que a autonomia proporcionaria sua responsabilidade pelo produto de seu trabalho. Judge e Locke, numa produção de 1993, referiam a relação existente no processo de trabalho com a vida; onde asseguravam que o trabalho era um fragmento da vida, portanto algo a ser considerado quando a satisfação de vida em geral era avaliada. Sainsanlieu, em 1995, afirmava que o trabalho e a organização de trabalho tinham estreita relação com os processos de socialização: "[...] uma verdadeira instituição secundária de socialização que, após a escola e a família, modela atitudes e comportamentos, a ponto de produzir uma identidade profissional e social" (p. 219). Castel e Dejours, em 1998, asseguravam que por meio do trabalho ocorria a integração e a coesão social, de forma que a realização pessoal passava pelo reconhecimento social associado ao trabalho. As experiências vividas no âmbito do trabalho, segundo Danna e Griffin em artigo publicado em 1999, podiam afetar os indivíduos tanto no contexto laboral, como em outros aspectos de sua vida pessoal, como a família e outros ambientes.

Esse breve percurso de busca pela compreensão do espaço ocupado pelo trabalho na vida das pessoas possibilita verificar que, apesar de passados cerca de 30 anos, tais entendimentos ainda se mantêm atuais. Por exemplo, o trabalho, no entendimento de MCDaid, Curran e Knapp (2005), desempenha um papel vital para o ser humano: representa a oportunidade de obtenção de renda,de aquisição de bens e segurança financeira, e ainda de oportunidades. Portanto, o trabalho enseja vários significados: "desde a subsistência, ao sentido

existencial, à estruturação da personalidade, à identidade do indivíduo, ao reconhecimento social, no qual ocupam um papel importante na organização da sociedade" (MCDAID, CURRAN, KNAPP, 2005, p. 9).

Lhuilier (2005) contribui com esse entendimento quando traduz o trabalho como espaço onde se desenvolve a identidade individual, que possibilita ao ser humano criar, demonstrar e fazer reconhecer sua individualidade através de sua atuação, algo que pode lhe propiciar satisfação em razão da atividade realizada. Nestes termos, o trabalho como atividade social, realizado para si e para outros, tem o objetivo do coletivo, de contribuição para a satisfação e gratificação profissional. Ao trabalhar, as pessoas sentem-se completas quando percebem que sua atuação foi proveitosa, não apenas para si, mas para todos em sociedade (LHUILIER, 2005).

Corroborando com Hackman e Oldham (1980), Ryan e Deci (2004) destacam que a autonomia constitui a liberdade do trabalhador em poder tomar suas próprias decisões no trabalho. Deste modo, o trabalhador que dispõe de autonomia, passa a se reconhecer como um cidadão participativo, para viver, criticar, propor alternativas, se comunicar e assim contribuir com o seu trabalho à construção de uma sociedade autônoma e reflexiva (PINTO, 2009). Afinal, a maneira como as pessoas se sentem no trabalho relaciona-se com a forma como se sentem na vida (PINTO, 2009), algo presente no entendimento de Sainsanlieu (1995).

Também de modo semelhante a Sainsanlieu (1995), Zanelli e Silva (2008), asseguram que é por meio do trabalho que as pessoas constroem sua identidade, desenvolvem seu auto-conceito e vivificam sua auto-estima. Assim, quanto mais às pessoas exercitam os diversos papeis que desempenham, mais ativamente alicerçam sua identidade no trabalho. Peiró (2019) ratifica tal entendimento ao afirmar que trabalho oportuniza as pessoas à oportunidade de 'aprender a ser', representando uma importante fonte de identidade, algo dinâmico que vai se ampliando e constituindo a cada dia.

Sob outra perspectiva, mas com atenção à função social do trabalho, adverte Antunes (2015, p. 101) que "a recusa radical do trabalho abstrato não deve levar à recusa da possibilidade de conceber o trabalho concreto como dimensão primária, originária, ponto de partida para a realização das necessidades humanas e sociais". Este entendimento é complementado por Iamamoto (2014, p. 72) quando aduz que o processo de reprodução do "capital social e das relações sociais fundamentais que lhe dão vida, constitui um patamar de análise indispensável para elucidar a sociabilidade reificada vigente na sociedade contemporânea".

Nesse mesmo entendimento, é possível pensar que, quando o trabalho estiver dominado pela humanidade, "só quando ele tiver em si a possibilidade de ser não apenas meio de vida, mas o primeiro carecimento da vida", só quando a humanidade tiver superado qualquer forma

opressiva em sua própria autoprodução, só então terá a liberdade para o caminho social da atividade humana como fim autônomo (LUKÁCS, 1978 *apud* ANTUNES, 2015, p. 105).

2.2 SENTIDO DO TRABALHO

Historicamente, o trabalho sempre representou a sobrevivência e a manutenção da vida do homem em todos os seus aspectos. Ao longo do tempo, os sentidos que lhe foram sendo atribuídos estiveram relacionados à época, pois que refletiam o modo particular de cada pessoa ser e de se relacionar com o seu meio.

Na contemporaneidade, o trabalho tornou-se uma atividade impositiva e constante, de modo que para o trabalhador, o tempo livre praticamente inexiste, é raro ou insuficiente. Parece mesmo que o trabalho transversaliza tudo o que se vive enquanto cultura, lazer ou mesmo intimidade; em outras palavras, tem-se a impressão que o tempo privilegia apenas o trabalho (SACHUK; ARAÚJO, 2007).

O cotidiano laboral de trabalhadores é caracterizado por desafios, pressões, tensões, alegrias, realizações, sofrimentos, e etc. E tais fenômenos são vivenciados pelos trabalhadores quase que rotineiramente. Tais vivências diárias não se limitam ao contexto laboral: elas se estendem para os outros espaços de sua vida (ZANELLI; BASTOS, 2014).

As atividades de trabalho são fundamentais na construção das interações humanas. Isso possibilita afirmar que as transformações no mundo do trabalho, ao longo dos séculos, acarretaram diferentes formas de constituição e de organização da sociedade e dos sujeitos. É pertinente destacar que tais mudanças decorrentes da modernidade, afetam as pessoas, além da esfera profissional, em seus valores, auto-estima e perspectivas futuras (ZANELLI; BASTOS, 2014). Em outras palavras: as novas formas de configuração das organizações e do trabalho, embora ensejem progresso e desenvolvimento, não raro ampliam o desemprego ou subemprego e dão origem a tensões psicossociais que determinam consequências à sociedade (ZANELLI; BASTOS, 2017).

Há diversos tipos de pressão exercidos sobre o trabalhador: ele “precisa” ser criativo, ter iniciativa, ter habilidade relacional, capacidade para enfrentar desafios de todas as ordens, aprender continuamente, ter conhecimento digital (KANAN; MARCON, 2017), entre outras competências. Deve ainda, e cada vez mais, dominar uma ampla variedade de tarefas de modo responder pelas demandas crescentes de produtividade atreladas ao contexto altamente competitivo e globalizado (ZANELLI; BASTOS, 2014).

Esse cenário laboral contemporâneo brevemente descrito carreia em si questões subjacentes à psique humana: afinal, qual o sentido do trabalho para as pessoas? Que dimensão ocupa em suas vidas? Que atributos precisam ser associados ao trabalho de modo a lhe conferir sentido? Se não há respostas diretas, exatas e concretas a tais questões, advoga-se que o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro perpassa por reflexões dessa ordem.

Em Antunes (2015) são encontrados possíveis entendimentos às questões anteriormente formuladas. O autor assegura ser impossível dissociar o sentido atribuído à vida fora do trabalho e à vida laboral. Ou seja, estas duas esferas da existência se compatibilizam em igual medida: se há vida sem sentido no trabalho, haverá ausência de sentido na vida fora dele e vice-versa, sendo o contrário igualmente verdadeiro (ANTUNES, 2015). Refere ainda que há significativos rebatimentos da vida laborativa sobre a vida pessoal, social, etc. Defende também, que a vida com sentido depende da relação tempo de trabalho versus tempo de não trabalho (ANTUNES, 2015).

Antes de prosseguir com a apresentação dos elementos constituintes do sentido do trabalho ou aquilo que o define, é pertinente esclarecer o entendimento assumido por este estudo para o construto sentido do trabalho. Isso porque as definições encontradas para significado e sentido do trabalho na literatura os apresentam ora como sinônimos, ora como conceitos distintos. Todavia, Tolfo e Piccinini (2007), com base em Hackman e Oldhan (1976) e em Morin (1996) os distinguem. As autoras definem significado do trabalho como

> a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade) (p. 40).

No que diz respeito ao conceito de sentido do trabalho, Tolfo e Piccininni (2007, p. 40) apresentam associado à “utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a auto-realização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional e a liberdade e autonomia para a execução das tarefas”.

Após o esclarecimento, alude-se que o sentido do trabalho é determinado basicamente por seis aspectos: i) a eficiência nele presente e o resultado positivo que enseja; ii) satisfação ou prazer; iii) relações interpessoais satisfatórias, tanto internamente quanto externamente ao trabalho; iv) ser provido de moral e ética; v) ser seguro e promotor da autonomia do trabalhador; vi) ter sentido de utilidade em razão da possibilidade de manter o trabalhador ocupado

(IRIGARAY *et al*., 2019). Hackman e Oldham (1976) acrescentam também, que um trabalho terá sentido quando quem o realiza o avalia como importante útil e legítimo.

O trabalho, para Morin (2001), se constitui como um elemento emancipatório, pois possibilita ao indivíduo afirmar sua independência. A autora destaca que por meio de suas atividades laborais a pessoa tem possibilidades para desenvolver seus potenciais e fortalecer sua identidade; solidificar sua identidade social em razão das relações que no trabalho são engendradas; e, face aos resultados produzidos, o trabalho contribui para dar um sentido à sua existência (MORIN 2001). Assegura que os pensamentos, a percepção de liberdade e independência das pessoas derivam do modo como trabalham e o que produzem. Por conseguinte, o processo de trabalho e o que dele resulta possibilita às pessoas descobrirem e formarem sua identidade. Ademais, quando condições sociais contribuem para a construção de uma subjetividade verdadeira e emancipada, poderá disto advir novos sentidos ao trabalho e novos sentidos de vida (ANTUNES, 2015).

O sentido atribuído ao trabalho não representa uma experiência independente ou isolada do conjunto de atitudes e comportamentos do indivíduo. Ou seja, eles e altera na medida em que o ambiente se modifica (PRATT; ASHFORTH, 2003). Há ainda que se considerar que identificar um trabalho com sentido ou o seu oposto é tarefa permeada por subjetividade e interpretação de quem a ela se dedica. Acrescenta-se a isso os aspectos sociais e culturais que o influenciam (RODRIGUES, BARRICHELO; MORIN, 2016).

Sachuk e Araújo (2007) corroboram tal entendimento quando afirmam que o sentido atribuído ao trabalho é próprio de cada momento histórico (época) e da cultura que o caracteriza, de forma que cada sujeito, com seu modo de se relacionar e compreender o mundo e sua comunidade significa o trabalho que realiza. Portanto, a noção de trabalho é permeada tanto pelas condições socioeconômicas nas quais essa atividade humana ocorre, como pelo significado, sentido e valores socioculturais dessa vivência (COUTINHO, 2009).

Importante citar que um dos principais estudos sobre os sentidos do trabalho foi realizado pela equipe de investigação Meaning Of Work – MOW, em 8 países, no período de 1981 a 1983. A realização dessas pesquisas se sustentou no objetivo de apresentar dados empíricos sobre o significado e o sentido do trabalho (MOW, 1987). O resultado do estudo possibilitou o agrupamento de dados em 3 dimensões: i) a centralidade do trabalho; ii) as normas sociais sobre o trabalho e iii) os resultados valorizados do trabalho e suas metas (NEVES *et al.*, 2018).

> A centralidade do trabalho é entendida como o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa, identificando o quanto é central para a auto-imagem do sujeito. As normas sociais sobre o trabalho funcionam como modelos sociais que

> dizem respeito às recompensas obtidas pelo trabalho, gerando no trabalhador a percepção do que seriam trocas justas entre o que ele recebe do trabalho e as contribuições que ele traz. Finalmente, os resultados valorizados do trabalho são os valores relacionados aos motivos que levam uma pessoa a trabalhar, como, por exemplo, obter prestígio e retorno financeiro, manter-se em atividade, o contato social e estabelecimento de relações interpessoais, sentir-se útil para a sociedade, entre outros (NEVES *et al*, 2018, p. 321).

Depreende-se por essa definição, que o trabalho é o que dá sentido à vida, isto porque o sujeito necessita do trabalho para se construir em sociedade, algo que acontece por meio de suas relações. Lima, Tavares, Brito e Capelle (2013) asseguram que para se conhecer o sentido do trabalho é preciso compreender a subjetividade de cada pessoa que realiza a atividade. Afinal, as diferentes condições, modos de pensar, sentir e trabalhar, as vivências e a subjetividade que atravessam esses aspectos aceitam múltiplas interações (NEVES *et al*, 2018).

De modo geral, se percebe que o trabalho como atividade, ao longo do tempo, tem seu significado ampliado para as pessoas e para a sociedade. Dentre algumas razões, porque deixa de ter a atribuição de ocupação-meio para assumir a posição de atividade-fim na vida dos trabalhadores (FALCE; GARCIA; MUYLDER, 2011). E, ainda que se tenha este entendimento, os "os sentidos que se atribuem ao trabalho são sempre singulares, concretos e históricos, pois constitui necessidade humana dar significado ao seu entorno, ao seu fazer e ao viver" (SACHUK; ARAÚJO, 2007, p. 63).

O entendimento de Dejours (1987) contribui com o que se quer evidenciar: cada trabalhador atribui significado ao trabalho que realiza; isto é próprio de cada um, e este processo tem origem nas técnicas particulares que cada qual desenvolve. Nestes termos, para Tolfo e Piccinini (2007, p. 44), a divisão do trabalho é impeditiva à atribuição de sentido a ele, ou seja, a ausência de sentido nas tarefas individuais e o desconhecimento do sentido das tarefas coletivas assumem extensão psicológica na "divisão e separação dos homens". As autoras destacam ainda que

> o sentido no trabalho é possível por meio da transformação do sofrimento – decorrente da divisão das tarefas pela organização do trabalho – em prazer pela utilização das competências e liberdades individuais. O prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade (p. 44).

Outro aspecto que se associa aos entendimentos dos autores anteriormente citados é que parece impossível dissociar o trabalho da existência das pessoas; isto porque este assume uma dimensão significativa e impactante em suas vidas (JACQUES, 1996). De fato, o trabalho faz parte do cotidiano, das rotinas e das expectativas das pessoas; é por meio do trabalho que as

pessoas transformam a si mesmas e à natureza e, ao transformá-la deixa impressa sua singularidade (MARX, 1983). Ao atribuir significado ao trabalho que realiza, o homem transforma a natureza e a si mesmo, num movimento cíclico, autopoiético, como denominam Maturana e Varela (1995).

Exara-se de Dejours (2007), que, ainda que o trabalho, ao longo do tempo, tenha se transformado e assumido muitas concepções para os estudiosos, a centralidade do trabalho na vida das pessoas é fato, sempre foi e sempre será. O autor justifica a centralidade referida na construção da identidade, da saúde, da realização pessoal, das interações e relações entre as pessoas, da evolução da convivência e da cultura que o trabalho enseja.

Associar sentido e centralidade do trabalho para as pessoas se vincula ao entendimento de que,

> o trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua auto-realização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando (NEVES *et al*., 2018, p. 328).

Além do sentido do trabalho, outro aspecto que confere valor (ou sua ausência) ao trabalho, é o contexto/ambiente onde ele ocorre. Na dimensão organizacional, o modo como o trabalho está organizado e outras importantes características contribuem para que isto ocorra.

2.3 CONTEXTO DO TRABALHO

Didaticamente, o conceito constitucional de meio ambiente abarca o meio ambiente natural (físico), o meio ambiente artificial, social, cultural e do trabalho (FIORILLO, 2002; MELO, 2013).

O contexto de trabalho ou o ambiente de trabalho, ou ainda, o meio ambiente de trabalho, não se resume ao local onde as atividades são realizadas. O conceito abarca, além deste, os instrumentos e recursos de trabalho, o modo de execução das tarefas e sua organização, o tratamento dispensado ao trabalhador pelas chefias e pelos colegas, entre outros aspectos, algo que produz rebatimentos importantes no ambiente familiar (MELO, 2013).

Silva (2000) argumenta que o meio ambiente de trabalho se traduz no local onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida, cuja qualidade está intrinsecamente associada à qualidade daquele ambiente. Sob a tutela do Direito Ambiental, o autor reforça que a

Constituição Brasileira, em seu artigo 200, VIII, determina que ao Sistema Único de Saúde cabe colaborar na proteção do ambiente de trabalho a atender às demandas de saúde que dele resultem (SILVA, 2000).

Em resposta às demandas mundiais, a Organização Internacional do Trabalho – OIT passou a disseminar, regular e controlar padrões da prevenção e proteção contra acidentes e adoecimento no ambiente de trabalho, de promoção da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento ao que denominou de trabalho decente. Além disto, deflagrou mundialmente iniciativas de estímulo e reforço de uma nova ética voltada ao ambiente de trabalho como prerrogativa da necessária segurança e dignidade nesse contexto (PADILHA; DI PIETRO, 2017).

O contexto laboral, aqui em sinonímia a ambiente de trabalho, tem elevada representatividade na capacidade para o trabalho (CORDEIRO; ARAÚJO, 2016). Acrescenta-se a isto o fato da inadequação entre ações gerenciais e a organização do trabalho convergir para o surgimento de riscos psicossociais, o que afeta o trabalhador em seus aspectos psicológicos, sociais e físicos (PUCCI; KANAN; SILVA, 2017).

São reiteradas as recomendações (AGUIAR COELHO, 2013; CHIUZI; SIQUEIRA; MARTINS, 2012; DEJOURS, 2016; FERNANDES; PEREIRA, 2016; PUCCI; KANAN; SILVA, 2017; SALANOVA, 2008; ZANELLI, 2016; ZANELLI; KANAN, 2019) às organizações de trabalho no sentido da manutenção de um ambiente laboral saudável, onde os equipamentos e recursos sejam apropriados às tarefas, os salários sejam justos, as jornadas de trabalho sejam compatíveis e razoáveis aos trabalhadores, os gestores sejam íntegros e motivadores, dentre muitos outros aspectos a serem citados. Caso tais recomendações procedam, é possível garantir minimamente a salubridade organizacional no ambiente de trabalho.

O ambiente laboral onde o trabalho é realizado pode influenciar tanto positivamente quanto negativamente o desempenho do trabalhador. Silva e Ferreira (2013) a este respeito relatam que há certa tendência nas organizações de assentar apenas no trabalhador a responsabilidade sobre seu bem-estar no trabalho. Todavia, os autores contrapõem assegurando que quando não há intervenção efetiva da gestão sobre a organização do processo de trabalho e sobre o contexto de trabalho, haverá impactos importantes em seu bem-estar.

Borges e Yamamoto (2004), em referência a Marx (1980) e Engels (1986), discorrem que as pessoas são o reflexo das suas manifestações de vida, daquilo que produzem e como produzem. Atestam ainda que o que o homem é dependente das condições materiais que lhes são dadas à produção (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Em oposto, aqueles que visualizavam o homem sob um prisma humanista e contestavam a visão mecanicista, passaram a atribuir importância à investigação dos componentes do trabalho que, em alguma medida, poderiam representar consequências positivas ou negativas sobre a vida pessoal e profissional do trabalhador (GONDIM; SIQUEIRA, 2014).

As primeiras contribuições acerca da associação entre condições de trabalho e afetividade do trabalhador são identificadas por volta do século XX, quando aparecem oposições à visão mecanicista que julgava que o trabalhador era essencialmente contrário ao trabalho e que somente o realizaria a contragosto. Havia também o entendimento de que o principal objetivo de o homem trabalhar era em razão do dinheiro que lhe era pago e do medo do desemprego (GONDIM; SIQUEIRA, 2014).

Além da afetividade e das condições materiais, o comportamento dos gestores, líderes ou chefias interfere sobremaneira sobre o clima e a cultura de uma organização e, consequentemente, sobre a salubridade (ou seu oposto) que prevalecerá no ambiente de trabalho. Isto porque têm sob seu encargo a promoção de um contexto laboral que seja emocionalmente saudável e fisicamente seguro (FONTOURA; GONÇALVES; SOARES, 2016).

Argumenta Guimarães (2006) que o diálogo, a autonomia e a possibilidade de decisão dependem exclusivamente da perspectiva e posicionamento dos gestores, e que estes podem promover no meio organizacional espaços para tais construções. Afinal, defende o autor, no processo de trabalho o controle excessivo pode prejudicar o seu andamento, acarretar danos aos trabalhadores, influenciar seu bem-estar físico, afetivo e cognitivo. Ressalta ainda que, no contexto de trabalho é importante reconhecer e saber identificar estes fatores causais de sofrimento e adoecimento de modo a se promover um ambiente laboral de compreensão para a execução do trabalho e seu trabalhador.

Outro aspecto determinante para o contexto laboral são as relações que ali se entabulam. Maximiano (2017) refere que melhor será, se as condições de relacionamento forem possíveis, resultando na satisfação pelo trabalho e sua efetividade. Portanto, parece ser indubitável que para a execução de um bom trabalho é importante que seus trabalhadores recebam e vivenciem um ambiente propício para tanto (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2014).

De parte do Direito Ambiental, encontra-se que a complexidade própria do ambiente laboral exige a ocorrência da dignidade humana, da qualidade de vida no trabalho e das boas condições dadas para realizá-lo. Isto porque “o meio ambiente do trabalho é um bem de interesse público, coletivo, protegido pelos direitos difusos” (FARIA; HUPFFER; TEIXEIRA; 2018, p. 160).

Desse modo, contextualizar o ambiente no trabalho requer pensar num ambiente que seja sadio para o desempenho das atividades, no qual os trabalhadores possam sentir-se satisfeitos, protegidos em seus direitos e bem cuidados. Fensterseifer (2008), a este respeito, preceitua que o conceito de dignidade humana inerentemente se associa à qualidade do ambiente onde o sujeito vive, trabalha mora ou estuda e etc.

Aquino (2016) reforça tal entendimento quando cita que a dignidade está em boa medida relacionada ao ambiente laboral. O autor esclarece que através dela o prover, o cuidado a responsabilidade com a vida e sua preservação se traduzem, algo que centraliza o sentido atribuído ao trabalho (AQUINO, 2016).

O contexto laboral com condições ambientalmente dignas e provido dos recursos mínimos necessários ao desempenho do trabalhador é substancialmente necessário para o avanço do trabalho. Essa afirmação de Meister e Willyerd (2013), referindo-se à preparação do trabalhador da Geração 2020, assegura que o ambiente de trabalho está sendo adaptado pela globalização, com inserção de novos métodos de trabalho, com uso tecnologias emergentes e com mudanças na mão de obra. Os autores reforçam a perspectiva dinâmica e empolgante para o trabalho nos anos de 2020. Todavia, esse processo de constantes mudanças requer preparo, inovação e acompanhamento das transformações. Meister e Willyerd (2013) robustecem a necessidade de perspectivas estratégicas que ajudem no aparelhamento e organização do ambiente de trabalho no futuro (MEISTER; WILLYERD, 2013).

2.4 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Bem-estar no trabalho é o estado onde as emoções positivas prevalecem e que possibilita ao indivíduo perceber que seu trabalho o enleva, o desenvolve pessoal e profissionalmente e o conduz para o alcance de suas metas (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Este estado é permeado por aspectos cognitivos (afetos e emoções) e cognitivos (percepção de realização (COUTO; PASCHOAL, 2012). Parece certo depreender que um ambiente onde este estado prevaleça às relações socioprofissionais, os resultados e a produtividade tendem a ser saudável e promissor.

Outros autores produziram conceitos ou entendimentos semelhantes. Por exemplo, Locke (1976), autor clássico dos estudos sobre bem-estar, define-o e como o estado onde as experiências de prazer e as emoções positivas perduram. Quarstein, Mcafee e Glassman (1992) definem o construto como algo que se definem por meio do quanto os trabalhadores apreciam e sentem prazer em suas atividades. Zanelli e Kanan (2019) complementam estas definições

destacando que é na realização do seu trabalho que o homem produz sua identidade, se define, se compreende e se reconhece.

Em Spector (2006) encontra-se que a satisfação no trabalho guarda relação com elementos definidores de saúde. Isto porque quando insatisfeitos são mais propensos a desenvolver sintomas físicos do que seus colegas que se mostram satisfeitos na realização do trabalho. Parece haver relação insatisfação no trabalho e certas emoções negativas, como ansiedade e depressão (ZANELLI; KANAN, 2019). Parece certo, então que quando há satisfação no trabalho, índices de rotatividade e de ausência no trabalho serão menores e melhor será o desempenho, as relações interpessoais e funcionamento da execução do trabalho (ZANELLI; KANAN, 2019).

Outro aspecto a destacar é que nem sempre as exigências do trabalho serão negativas, mas poderá converter-se em condições estressoras, se esforços elevados se tornam constantes (PINTO, 2009). Hackman e Oldham (1980) quando referem às características do trabalho, enfatizam que autonomia, feedback e significado das tarefas contribuem para o estado de bem-estar e têm potencial motivacional. Portanto, é compreensível que o bem-estar se associe aos indicadores mais positivos de uma organização de trabalho. E nestes termos, é próprio inferir que o bem-estar exerce influências sobre o sentido do trabalho e sobre o contexto laboral.

2.5 O TRABALHO DOS(AS) ASSISTENTES SOCIAIS

O Serviço Social como profissão, em sete décadas de existência no Brasil e no mundo, ampliou e vem ampliando o seu raio ocupacional para todos os espaços e recantos onde a questão social explode com repercussões no campo dos direitos, no universo da família, do trabalho, da saúde, da educação, dos idosos, da criança e dos adolescentes, de grupos étnicos que enfrentam a investida avassaladora do preconceito, da expropriação da terra, das questões ambientais resultantes da socialização do ônus do setor produtivo, da discriminação de gênero, raça, etnia, entre outras formas de violação dos direitos (CFESS, 2011, p. 10).

Ao Serviço Social são demandados projetos e ações sistemáticas de pesquisa e de intervenção, que extrapolam medidas ou projetos de Assistência Social (CFESS, 2011). O projeto ético-político profissional, contemplado no currículo mínimo de 1982 e nas diretrizes curriculares de 1996 e no Código de Ética de 1986 e 1993, busca assegurar políticas sociais e defesa de direitos como algo determinante no estabelecimento de uma nova sociabilidade (CFESS, 2011).

Para tanto, o trabalho dos(as) Assistentes Sociais, se configura na luta em diversas frentes, defendendo e reafirmando direitos e políticas sociais, nos quais se inserem num projeto societário que busca se afirmar em condições econômicas, sociais, numa política para os que necessitam, construindo vias de equidade, garantindo a cidadania (CFESS, 2011).

Em suas lutas, os(as) Assistentes Sociais brasileiros perscrutam a defesa e a reafirmação de direitos inalienáveis e de políticas sociais que se inserem em uma perspectiva ampliada de sociedade e que objetivam assegurar equidade de condições econômicas, sociais e políticas. Todavia, este projeto não se limita à garantia da cidadania (CFESS, 2011).

Conforme estabelece na Lei n.º 8.662 de 1993,

> Lei que regulamenta a profissão do(a) Assistente Social, em seu Artigo 4º, constituem competências do Assistente Social: I – elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares; Art. 5º, constituem atribuições privativas do Assistente Social: XIII – ocupar cargos e funções de direção e fiscalização da gestão financeira em órgãos e entidades representativas da categoria profissional (BRASIL, 1993).

O profissional do Serviço Social usa de técnicas e instrumentos que auxiliam em suas ações no trabalho, sendo reconhecidos historicamente na profissão, de forma que em seu modo de intervenção contemplem, em seus pressupostos éticos, o projeto de sua profissão de forma técnica, política e teórica (GUERRA, 2007).

O Serviço Social se caracteriza como um trabalho especializado e que se operacionaliza por meio de serviços prestados. Produz interferências "na reprodução material da força de trabalho e no processo de reprodução sociopolítica ou de ídeo-política dos indivíduos sociais". Deste modo, o assistente social em conjunto com outros protagonistas, contribui à criação de consensos na sociedade. Ou seja, "é consenso em torno de interesses de classes fundamentais, sejam dominantes ou subalternas, contribuindo no reforço a hegemonia vigente ou criação de uma contra-hegemonia no cenário da vida social" (IAMAMOTO, 2015, p. 69).

O Serviço Social, em sua intervenção, dispõe de condições potencialmente privilegiadas, pela proximidade que tem no dia a dia das classes menos favorecidas. É necessário que a formação universitária supra os assistentes sociais de conteúdos e informações teóricas, éticas e políticas que possibilitem a construção de novos tempos (IAMAMOTO, 2015).

De fato, ocorrem nos dias atuais transformações que afetam o mundo do trabalho, alterando seus processos e logicamente seus sujeitos, de forma que causam recombinações no Estado e nas políticas sociais, estimulando novas requisições, demandas e possibilidades ao trabalho do(a) Assistente Social, no âmbito das políticas sociais (RAICHELIS, 2011). Com isso,

é perceptível que o mercado de trabalho para o(a) Assistente Social está cada vez mais exigente e neste processo é irrefutável o alargamento da demanda que se apresenta (RAICHELIS, 2011).

Neste reconhecimento pelo complexo do enfrentamento ao desgaste incitado pelo trabalho, é pertinente indagar sobre os direitos dos(as) Assistentes Sociais. Segundo Raichelis (2011), mesmo diante de uma conjuntura contrária à ampliação dos direitos do trabalho, os(as) Assistentes Sociais conseguiram uma significativa conquista através do seu movimento político com a aprovação da jornada de trinta horas de trabalho sem redução salarial. No entanto, esse direito para o trabalhador assalariado, pode ser desfeito pelos empregadores, exigindo como categoria profissional a adesão de diversas estratégias para fazer valer esse direito em igualdade para todos os profissionais (RAICHELIS, 2011).

Trata-se dos desafios cotidianos que o profissional do Serviço Social vem enfrentando e estará futuramente inserido neste âmbito devido as mais dramáticas expressões da questão social, como objeto de sua profissão, lidando com a rija realidade enfrentada pelas classes mais necessitadas na sociedade (RAICHELIS, 2011).

O direcionamento que a profissão confere ao seu trabalho e contributo na sociedade. Refere-se à organização de uma agenda profissional sedimentada na ética e na defesa intransigente dos direitos sociais, acimentada na tríade Lei n.º 8.662/1993, de Regulamentação da profissão, Código de ética profissional e Projeto ético-político profissional.

2.5.1 Serviço Social e formação profissional – Atribuições e Competências

O(a) Assistente Social está presente em questões que tratam das desigualdades sociais e que se voltam à produção da cidadania. É uma profissão marcada pela resistência. No Brasil há um elevado contingente de profissionais que cresce e se amplia: em 2018 havia aproximadamente 180 mil profissionais desta ciência e, em escala mundial, mais de 500 mil (AMARO; CRAVEIRO, 2018).

Segundo Iamamoto (2001), o perfil do(a) Assistente Social registrado ao longo do tempo, é o de um profissional que defende, sugere e implementa políticas sociais e tem sua atuação voltada à população de usuários destas políticas. Prossegue enfatizando que suas características devem ser: constante atualização, conteúdos críticos abrangentes, propositividade, ética em todas as intervenções e interesse na defesa dos direitos sociais. De modo semelhante, Amaro e Craveiros (2018, p. 71) advogam uma formação profissional que estimule a criticidade, o que requer ao profissional ser propositivo e competente, que seja hábil

em “articular, mobilizar, promover, organizar e apoiar processos sociais em luta por cidadania de usuários, populações excluídas”.

Iamamoto (2000, p. 113) apresenta ainda os desafios do Serviço Social: “desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano”. Além disto, a complexidade marca o trabalho do(a) Assistente Social. A ele são requeridas alta capacidade e assunção de suas forças produtivas de modo a transformar a realidade (PIANA, 2009).

Existem situações nas ações profissionais que necessitaram de múltiplas capacidades em diversas situações do cotidiano do trabalho do(a) Assistente Social. Conforme as questões vão sendo postas, a forma de atuação do profissional vai se adequando e por isso é necessário compreender o cotidiano de trabalho e suas ações de intervenção. Este cotidiano laboral, segundo Faleiros (2014) é diverso, tanto nas relações, quanto nos tempos sociais nele implicados. Prossegue o autor assumindo que é também permeado e circunscrito ao contexto das instituições de sua ação, como por exemplo, o trabalho, a vida doméstica, o lazer, as atividades culturais e etc. Isto significa que quanto mais ele se apropria da realidade social, mais se eleva seu know-how interventivo, e, para tanto, uma atitude investigativa e crítica são requeridas em seu fazer.

Na rotina profissional do Serviço Social, Iamamoto (2002) ressalta não haver uma imediata identificação entre a intencionalidade de seu fazer profissional e os resultados dele decorrentes, pois para traduzir este processo é necessária a compreensão das mediações sociais transversalizadas em seu campo de atuação. Para tanto, a autora recomenda reparar no processo histórico de seu projeto profissional, o que requer ter clara a identificação das forças sociais que o polarizam e examinar a organização dos processos de trabalho onde atua de modo a ter a acuidade realista do que ocorre no contexto de sua atuação.

Em outras palavras, segundo Amaro e Craveiros (2018), o(a) Assistente Social deve não apenas se restringir à teoria isolada, mas sim ter como foco a realidade concreta em ação, tanto histórica, quanto cotidiana, dialeticamente construída, sancionando ao mesmo tempo o conhecimento e sua identidade do profissional. Os autores professam que sua formação deve conter elementos de promoção e potencialização da edificação do profissional em cenários de retrocessos, vitórias e lutas. Para Amaro e Craveiros (2018) a formação desse profissional deve ainda, ser prática, pragmática e diligente quanto aos reveses frequentes ou comuns de seu fazer.

2.5.2 Código de Ética Profissional e Lei n.º 8662/93 – Lei que regulamenta a profissão do Serviço Social

As atribuições e competências dos(as) profissionais de Serviço Social próprios de seu contexto de atuação – política de Assistência Social ou em outro espaço sócio-ocupacional são sustentadas por direitos e deveres presentes no Código de Ética Profissional e na Lei de Regulamentação da Profissão – n.º 8662/93. Tais preceitos regulatórios requerem respeito e observância por parte dos profissionais e igualmente, das organizações que os empregam. (CFESS, 2011).

No que se refere aos direitos dos(as) Profissionais do Serviço Social, o Código de Ética assegura, em seu Art. 2.º que constituem direitos do(a) Assistente Social:

> – Garantia e defesa de suas atribuições e prerrogativas, estabelecidas na Lei de Regulamentação da Profissão e dos princípios firmados neste Código;
> – Livre exercício das atividades inerentes à profissão;
> – Participação na elaboração e gerenciamento das políticas sociais, e na formulação e implementação de programas sociais;
> – Inviolabilidade do local de trabalho e respectivos arquivos e documentação, garantindo o sigilo profissional;
> – Desagravo público por ofensa que atinja a sua honra profissional;
> – Aprimoramento profissional de forma contínua, colocando-o a serviço dos princípios deste Código;
> – Pronunciamento em matéria de sua especialidade, sobretudo quando se tratar de assuntos de interesse da população;
> – Ampla autonomia no exercício da profissão, não sendo obrigado a prestar serviços profissionais incompatíveis com as atribuições, cargos ou funções;
> – Liberdade na realização de seus estudos e pesquisas, resguardados os direitos de participação de indivíduos ou grupos envolvidos em seus trabalhos (CFESS, 2011, p. 17).

No que se refere aos deveres profissionais, no artigo 3.º o Código de Ética Profissional estabelece os seguintes deveres do(a) Assistente Social:

> – Desempenhar suas atividades profissionais, com eficiência e responsabilidade, observando a Legislação em vigor;
> – Utilizar seu número de registro no Conselho Regional no exercício da profissão;
> – Abster-se, no exercício da profissão, de práticas que caracterizem a censura, o cerceamento da liberdade, o policiamento dos comportamentos, denunciando sua ocorrência aos órgãos competentes;
> – Participar de programas de socorro à população em situação de calamidade pública, no atendimento e defesa de seus interesses e necessidades (CFESS, 2011, p. 17).

As competências e atribuições dos(as) Assistentes Sociais, na política de Assistência Social e com base na Lei de Regulamentação da Profissão requerem dos profissionais algumas

competências gerais que são essenciais à compreensão do contexto sócio-histórico em que se situa sua intervenção:

> – Apreensão crítica dos processos sociais de produção e reprodução das relações sociais numa perspectiva de totalidade;
> – Análise do movimento histórico da sociedade brasileira, apreendendo as particularidades do desenvolvimento do Capitalismo no país e as particularidades regionais;
> – Compreensão do significado social da profissão e de seu desenvolvimento sócio-histórico, nos cenários internacionais e nacionais, desvelando as possibilidades de ação contidas na realidade;
> – Identificação das demandas presentes na sociedade, visando a formular respostas profissionais para o enfrentamento da questão social, considerando as novas articulações entre o público e o privado (CFESS, 2011).

Importante destacar que a concretude dessas competências e atribuições vai exigir do profissional a utilização de dispositivos próprios a cada situação social a ser vivenciada profissionalmente.

O CFESS (2011) registra ainda que é o profissional quem vai decidir quais são as estratégias e instrumentos técnicos adequados para cada situação, bem como é ele que tem o direito de organizar seu trabalho com autonomia e criatividade, em consonância com as demandas regionais, específicas de cada realidade em que atua.

> Portanto, não se pode analisar e planejar a Assistência Social isolada do conjunto das políticas públicas e nem se pode reforçar a perspectiva de que o enfrentamento das desigualdades estruturais pode se dar pela via da resolução de problemas individualizados e que desconsiderem as determinações objetivas mais gerais da sociabilidade (CFESS, 2011, p. 28).

Os desafios que os profissionais precisam enfrentar em seu cotidiano laboral requerem articulação na defesa das políticas públicas e sociais já instituídas. Isto porque a crítica à realidade e às demandas sociais que aumentam dia a dia em razão das desigualdades sociais deve integrar o seu fazer (CFESS, 2011).

As atribuições e competências do(a) Profissional do Serviço Social respaldam-se pelas lutas aos direitos sociais, a sua atuação é importantíssima na formulação e avaliação de políticas, com o planejamento de ações e serviços, monitorando e controlando a sua efetividade, o que forma uma nova sociedade cidadã, com os seus direitos exercidos para uma vida plena. O que se respalda em Leis, para a efetivação da universalização dos serviços, de ação igualitária a toda a população, sem distinção, em processo de politização e trabalho descentralizado para identificar as reais situações locais, para maior intervenção.

Percebe-se que mais do que nunca os(as) Assistentes Sociais enfrentam obstáculos que se apresentam na atualidade, em suas expressões pela questão social, gerados pelo processo de desigualdades, o que reforça a busca pelas alternativas a serem desenvolvidas por esses profissionais, sendo desafiados em defesa da democracia, efetivar um trabalho de ações sociais em igualdade e acessibilidade para a população, em busca do atendimento qualitativo no exercício profissional. O que requer o preparo e reconhecimento ao profissional na função de seu trabalho, bem como os seus direitos garantidos enquanto trabalhador.

2.5.3 O instrumental do Serviço Social

É no contexto das relações sociais que o fazer do(a) Assistente Social se realiza e acontece. A instrumentalidade em seu fazer se configura como seu modo de ser profissional, algo que coloca em tela a objetividade e a subjetividade presentes neste contexto (GUERRA, 2000). A instrumentalidade de suas ações está presente na possibilidade de alterar seu cotidiano profissional e o das classes sociais estas que precisam de sua ingerência para que possam ter alteradas as condições, os meios e os instrumentos existentes (GUERRA, 2000). Segundo a autora, o aspecto instrumental-operativo responsivo às demandas das classes, é que permite o reconhecimento social da profissão. É por meio deste instrumental que o serviço social tem condições de responder às demandas sociais. Por conseguinte, em suas intervenções o Assistente Social tem condições para dar concretude ao seu fazer à efetivação das políticas sociais voltadas à sociedade em seu entorno profissional.

Na afirmação da sua instrumentalidade, o assistente social acaba por utilizar-se de um repertório operativo comum a outras profissões sociais, porém a intencionalidade posta na utilização do instrumental técnico porta a tendência de propiciar resultados condizentes com a perspectiva para a qual sua ação se direciona. O que segundo Guerra (2002) se refere que “o serviço social possui modos particulares de plasmar suas racionalidades que conforma um “modo de operar’, o qual não se realiza sem instrumentos técnicos, políticos e teóricos, tampouco sem uma direção finalística e pressupostos éticos, que incorporam o projeto profissional” (p. 203).

A instrumentalidade, ao ser analisada numa perspectiva de totalidade concreta e em movimento, segundo Iamamoto e Carvalho (2009, p. 73), encontra-se “em processo de estruturação permanente”. Neste exercício é essencial se considerar os determinantes históricos sociais, políticos, econômicos e culturais vinculados ao exercício profissional do assistente social. Além disto e analogamente é preciso considerar “o modo como esse trabalhador, no

nível de sua consciência constrói e reconstrói a sua intervenção, atribuindo-lhe significado, produzindo finalidades e conferindo-lhe uma direção social" (MEDEIROS, 2013, p. 17). Nesse entendimento, a instrumentalidade contribui para a efetividade do trabalho, tanto para as ações sociais como para a consciência e significado das intervenções que o trabalhador realiza no âmbito do trabalho.

Segundo contextualização da autora, o serviço social pode ir além do instrumental-operativo requisitado pelo mercado de trabalho, buscando qualificarem-se para novas competências, novas legitimidades. Desse modo, trazer "a importância do enriquecimento da instrumentalidade do exercício profissional, que resulta num profissional sem prejuízo da sua instrumentalidade no atendimento das demandas, possa antecipá-las, que habilitado do manejo do instrumental técnico saiba colocá-lo no seu devido lugar, ou seja, no interior do projeto profissional", e ainda, que reconhecendo a dimensão política da profissão, "inspirado pela razão dialética", invista na construção de alternativas que sejam instrumentais à superação da ordem social do capital (GUERRA, 2000, p. 15).

Segundo a autora, a instrumentalidade possibilita que os profissionais por meio destas capacidades adquiridas no exercício profissional transformam-se como ser humano e altera as condições objetivas, subjetivas e as relações sociais existentes num determinado nível da realidade social. Com isso os(as) Assistentes Sociais estão dando instrumentalidade às suas ações. Os instrumentos técnico-operativos utilizados pelo assistente social são as ferramentas para a prática da cidadania, segundo referencia Martinelli, (1994), a utilização dos instrumentais no cotidiano da prática profissional é um fator preponderante para o(a)Assistente Social. "Como todos os profissionais têm seus instrumentos de trabalho, e sendo o assistente social um trabalhador inserido na divisão social e técnica do trabalho, necessitam de bases teóricas, metodológicas, técnicas e ético-políticas, necessárias para o seu exercício profissional". Os instrumentais técnico-operativos são como um conjunto articulado de instrumentos e técnicas que permitem a operacionalização da ação profissional (MARTINELLI, 1994, p. 137). Nesse sentido, os instrumentos potencializam o trabalho do(a) Assistente Social, de forma a complementar o exercício profissional, auxiliando a prática em revelar a realidade social e buscar pela totalidade da situação necessitada. Os instrumentos complementam o trabalho qualitativo, relacionando teoria e prática em desvelar as situações de vulnerabilidades sociais, buscando interpretar a realidade às vezes oculta, apresentadas nas cenas cotidianas da sociedade.

Com essa visão e ação de criar, adequar, transformar meios, o(a) Assistente Social desenvolve sua capacidade. Constitui-se como ser e realizador de um trabalho de resultados. Porém, é importante ressaltar que essa construção como profissional é constante devido as

questões que se modificam e crescem ao longo da História. Diante disso, o profissional precisa sempre buscar conhecimento, buscar o olhar e o ouvir, com extrema atenção no que está acontecendo, ir além do que é esperado, para entender um "pouco" esse mundo que move as pessoas em suas ações, escolhas e vivência.

2.5.4 Assistente Social: Função e Intervenção

Devido ao aspecto de trabalhar por meio de intervenções, o(a) profissional do Serviço Social, como trabalhador(a) assalariado(a), necessita de um aparato técnico para a sua atuação. Conforme discorre Raichelis (2011), o(a) Assistente Social, profissional cuja legitimidade decorre da formação acadêmica, é contratado por instituições empregados para desempenhar atividades especializadas.

Como formas de realizar o seu trabalho, as habilidades profissionais e os conhecimentos devem ser considerados. Estes meios advêm da inserção do profissional em um contexto social do qual trará bagagens absorvidas no decorrer de sua vida. Em relação a isto, Raichelis (2011) dispõe que os modos de desenvolver o trabalho são condicionados por determinações que influenciam no desempenhar de suas ações.

Nesse sentido, a autora considera que, ao mesmo tempo, para além das dimensões objetivas que conferem materialidade ao fazer profissional, é preciso considerar também as dimensões subjetivas, ou seja, identificar como o trabalhador concebe e compreende o seu trabalho, direcionando a atuação do(a)Assistente Social (RAICHELIS, 2011).

Assim, Raichelis (2011) trata acerca do trabalho do(a) Assistente Social, postulando que esta profissão expressa a dinâmica de saberes e lutas por espaços no mercado de trabalho. A fim de estabelecer os princípios de atuação do profissional do Serviço Social, são indicados documentos regulamentadores deste trabalhador, como o Código de Ética. Desse modo, no exercício profissional, independente do local em que as atividades são executadas, os profissionais devem agir de acordo com as normativas, sendo nesta ação em que os trabalhadores pensam e repensam a sua atuação.

Diante deste contexto, Iamamoto (2007) postula que é na atuação pautada por referenciais e construída ao longo dos anos que os(as) Assistentes Sociais reafirmam, de modo coletivo, a tensão de sua categoria, principalmente em épocas cuja economia é marcada pela financeirização e pelo capital fetiche.

Assim, Dal Rosso (2008) discorre a respeito das estratégias de intensificação do trabalho, que são incorporadas no desempenho de atividades desta profissão. Especialmente no trabalho em instituições do Estado. Este trabalho pode ter as características de sua intensificação evidenciadas, devido à premissa da gestão, suas ideologias e aspectos de organização dos fatores ligados à produção laboral (DAL ROSSO, 2008). Desse modo, reflete-se acerca das mudanças no mundo do trabalho relativas a esta profissão, o que envolve ações com sujeitos, seus direitos e a efetividade das políticas sociais.

Na discussão desta temática, Raichelis (2011) destaca que o(a) Assistente Social adquiriu uma vitória ao ter a jornada de trinta horas semanais aprovada, sem prejudicar a questão de seus salários. Isto revela o que pode ter sido o movimento coletivo com maior importância dos assistentes sociais enquanto trabalhadores assalariados (RAICHELIS, 2011).

Tal conquista, na contemporaneidade, está passando por um processo de desconstrução, o que exige da categoria novas estratégias para manter este direito. Porém, conforme Raichelis (2010), mesmo que a perspectiva neoliberal faça uso de meios para incidir diretamente nesta conquista, é por meio do movimento coletivo que condições de resistência e fortalecimento do Serviço Social são apresentados.

2.5.5 Ser crítico não é uma opção, é uma condição ocupacional do Serviço Social

No Serviço Social, cada profissional é convocado – e não convidado – a tomar uma posição, assumindo sua identidade de classe com os setores oprimidos e compondo ações efetivamente crítico-transformadoras. Portanto, Amaro (2018) ressalta que atuar na interação de subjetividades e com questões sociais requer uma posição crítica do trabalhador.

Nesta ação, conforme disposto por Amaro (2018), é criada uma epistemologia baseada em uma concepção de mundo que interage entre o olhar científico e o olhar investigativo. Com base nisto, Lucrécio (1984) destaca o uso e a interpretação do que se vê, principalmente no modo como ensina a ver a realidade concreta. Cabe ressaltar, ao tratar desse aspecto, que repassar o ofício do assistente social, isto é, o ensino de Serviço Social refere-se a um olhar ativo, que defende a potencialidade humana ao tratar dos princípios desta profissão, o seu histórico de lutas, contradições e obstáculos, além de que há o questionamento simultâneo da dúvida para a insegurança e a crítica (AMARO, 2018).

Na tarefa de interpretar a realidade, é necessário que o observador tenha um olhar voltado para os fenômenos, desde o seu aspecto mais simples até a complexidade de sua totalidade.

Nesse sentido, Kosik (1989) aponta o diferencial da forma de agir na realidade social, aproximando o cotidiano e a teoria (*apud* AMARO, 2018, p. 137).

A partir do explicitado, é importante resgatar o trabalho de Martinelli (1998), no qual é reafirmado sobre a profissão do(a) Assistente Social que este, ao atuar no cenário público, atua também na vida privada dos sujeitos, assim interferindo em consciências e na sua posição crítica acerca da vida material (MARTINELLI, 1998).

Desse modo, o Serviço Social é atuante no campo profissional prático e interventivo no âmbito do trabalho e na luta pelos direitos de cidadania no contexto dos conflitos gerados pela questão social. Por meio desta intervenção, o(a) trabalhador(a) desta área permite que este campo do saber se configure como necessidade histórica, na qual os conflitos são problematizados por estes profissionais e desvendado na complexidade que os constituem (REZENDE; CAVALCANTI, 2009).

No próximo capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos definidores do percurso percorrido no processo de pesquisar e produzir conhecimento científico.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Estudos científicos devem ser estruturados a partir de um conjunto de procedimentos metodológicos que possibilitem a consecução de seus objetivos. A seguir, são explicitados os procedimentos definidos para este estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Trata-se de uma pesquisa aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa, vez que se valerá de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.) (SILVA; MENEZES, 2005).

Quanto aos objetivos, segundo Gil (1991, p. 21), é uma pesquisa descritiva, pois visa relatar as características de determinada população e estabelecer relações entre variáveis.

A respeito dos procedimentos técnicos, assumirá o *design* de *survey* (levantamento), pois prevê o questionamento direto dos participantes elencados no estudo (SILVA; MENEZES, 2005).

Quanto ao desenvolvimento no tempo, se caracteriza como uma pesquisa transversal, pois os dados serão coletados em um determinado instante de tempo, em um determinado momento (FONTELLES *et al*., 2009).

3.2 PERSPECTIVA DE PESQUISA E POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO

O estudo assume a perspectiva interdisciplinar tanto em sua concepção, quanto na etapa de dissertação dos resultados encontrados.

A perspectiva adotada encontra justificativas no que preceitua Severino, (2010, p. 17): “é preciso, pois, no âmbito dos esforços com vistas ao conhecimento da realidade humana, praticar, intencional e sistematicamente, uma dialética entre as partes e o todo”. Assim, o conhecimento das partes fornecerá elementos para a construção de um sentido total, enquanto o conhecimento da totalidade elucidará o próprio sentido que as partes, autonomamente, podem ter.

A perspectiva interdisciplinar conjuga ainda o ambiente e a saúde neste estudo. Isto porque o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral dos(as)Assistentes Sociais encontram-se relacionados por meio do vínculo estabelecido entre o meio, a saúde e o desenvolvimento social. Assim, todas as vivências dentro e fora do trabalho se conjugam na

qualidade de vida do trabalhador, algo que prediz a questão ambiental, quer seja em termos de salubridade ou de insalubridade.

Neste sentido, no tocante a questão ambiental, de acordo com Carnevale (*apud* REIGOTA, 2005), não há isolamento entre o ecológico e o social, isto porque são construtos que se complementam. Nesse processo é necessário que a atuação do assistente social esteja prevista nesse novo modo de trabalho, que se volta à interdisciplinaridade, uma vez que profissionais de outras áreas de atuação podem contribuir com a prática profissional do Serviço Social. Este compartilhamento requer reciprocidade, troca de termos, significados e experiências em comum, no qual a sua absorção crítica pode influenciar e modificar as práticas conservadoras centradas no estudo das partes.

Pensar as consequências ambientais das ações humanas implica intervir na realidade. Agir no combate da fome, da desigualdade e da subalternidade implica questionar como as políticas sociais estão formadas haja vista a sustentabilidade da vida social (SAUER; RIBEIRO, 2012). Nestes termos, vislumbra-se o ambiente de trabalho do(a) Assistente Social com rebatimentos em sua saúde, em seu contexto pessoal, social e familiar.

Observa-se o quanto o Serviço Social é essencial nessa perspectiva interdisciplinar: para Sauer e Ribeiro (2012), este profissional trabalha na garantia dos direitos sociais, realizando importante leitura e análise. Por exemplo, as demandas individuais trabalhadas em campo podem gerar demandas coletivas, algo que direciona as ações para novos desafios e conquistas sociais.

Em razão do estudo envolver conhecimentos do Serviço Social (participantes) e especificidades do contexto laboral (sentido e contexto de trabalho) é pertinente trazer à luz das análises conhecimentos de várias ciências de modo a se produzir resultados ampliados. As ciências que se pretendem interligar nesta perspectiva são as Ciências Sociais com o “meio”, as Ciências Humanas com o “contexto social” e as Ciências Sociais Aplicadas com o “profissional”.

Desse modo, essa integração terá uma perspectiva interdisciplinar, pois as referências que serão buscadas estão inseridas na vida do indivíduo, Assistente Social, trabalhador(a).

A Figura 1, a seguir, possibilita visualizar em projeção a perspectiva interdisciplinar que se pretende adotar.

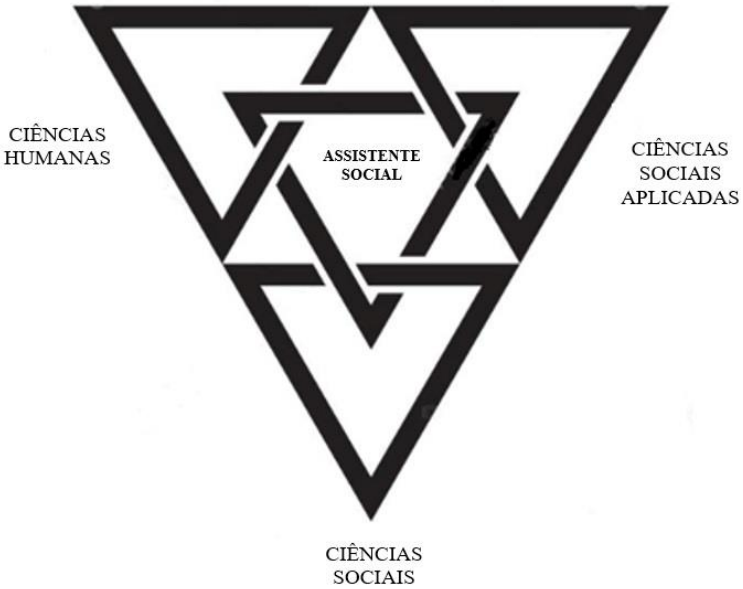

Figura 1 – Projeção gráfica da perspectiva interdisciplinar definida para a pesquisa.
Fonte: Elaborado pela Autora (2020).

Quanto a perspectiva teórica adotada, as análises empreendidas se valeram dos conhecimentos próprios do Materialismo Histórico-Dialético. Esta perspectiva compreende a realidade em sua totalidade, de forma unificada e não fragmentada. Tanto quanto a perspectiva interdisciplinar, busca integrar saberes com vistas à transformação social. Tal como afirma Lakatos e Marconi (2003, p. 101) "[...] na dialética, as coisas não são analisadas na qualidade dos objetivos fixos, mas em movimento: nenhuma coisa está "acabada", encontrando-se sempre em vias de transformar, desenvolver, o fim de um processo é sempre começo de outro".

Assim, a pesquisa por meio da interdisciplinaridade e do materialismo histórico dialético buscou conhecer especificidades do trabalho realizado pelo(a) Assistente Social que, em sua prática, não admite aprendizados estáticos, mas sim, que se transformem na medida em que a sociedade se modifica.

3.3 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi realizado nas dependências do 16.º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais– CBAS, que aconteceu no Ginásio Nilson Nelson em Brasília – DF, no mês de novembro de 2019. O evento foi organizado pelo Congresso Federal do Serviço Social – CFESS, pelo Conselho Regional de Serviço Social do Distrito Federal – CRESS – DF, pela Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social – ABEPSS, e pela Executiva Nacional de

Estudantes de Serviço Social – ENESSO. Como o número de participantes foi menor que o planejado, foi necessária a complementação do quantitativo de participantes e, sendo assim, o acesso a eles se deu por via online/remota, o que indica que o local de realização do estudo foi definido pelo próprio participante.

3.4 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A população do estudo foi representada por profissionais de Serviço Social. A amostra foi representa pelos profissionais de Serviço Social, inscritos no Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, que desejassem livremente participar. Como a participação foi insuficiente para se obter dados com robustez estatística adequada, outros foram acessados virtualmente, por meio da técnica *snowballsamplig*. A quantidade de participantes foi então determinada pelo tempo previsto à coleta de dados de 6 meses. Ao final, obtive-se respostas aos instrumentos de 178 Assistentes Sociais.

3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Foram incluídos todos(as) Assistentes Sociais:

- que tivessem registro profissional junto ao CRESS;
- que tivessem no mínimo, 06 meses de atuação profissional formalizada;
- que aceitaram participar voluntariamente do estudo, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

3.6 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Foram excluídos:

- Assistentes Sociais que não tivessem no mínimo, 06 meses de atuação profissional formalizada;
- Assistentes Sociais que não tivessem acesso à ferramenta eletrônica de respostas online (*Google Forms*);
- Instrumentos de coleta de dados incompletos.

3.7 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS

Conforme planejamento inicial ou como a primeira etapa do estudo, os participantes foram acessados durante o Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Um panfleto (APÊNDICE 1) foi utilizado como estratégia de divulgação massiva; no qual foi disponibilizado na pasta de cada participante do evento e conteve o convite formal à participação e a restrição à participação de somente Assistentes Sociais, com, no mínimo 06 meses de atuação profissional formalizada. Além disto, o panfleto conteve as principais informações sobre o estudo e o link de acesso à pesquisa online, a identificação das pesquisadoras e seus contatos, caso fosse do interesse do participante. Haveria ainda o número do parecer de aprovação do estudo pelo Conselho de Ensino e Pesquisa – CEP/Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

O estudo previu ainda, como estratégia de coleta de dados, o contato presencial com os(as) Assistentes Sociais inscritos no evento, que atenderam aos critérios de inclusão, para a aplicação dos instrumentos em cópia impressa. Neste caso, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE 2) e os instrumentos da pesquisa que deveriam serem preenchidos, assinado e postado em urnas. Sobre estas, nas dependências de uso coletivo dos participantes do Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais foram dispostas dez urnas identificadas para que fossem depositados anonimamente os instrumentos respondidos e o TCLE. Cinco urnas receberam a identificação 'QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS' e cinco urnas foram identificadas como 'TERMO DE CONSENTIMENTO'. Bolsistas ficaram próximos às urnas para orientarem a devolução do material, quando necessário.

Durante o evento a pesquisadora e uma equipe de bolsistas estiveram presentes nos locais de convivência coletiva, estimulando as pessoas à participação na pesquisa.

Em razão da quantidade insuficiente de instrumentos de coleta de dados respondidos e recebidos neste evento, foi necessária a inclusão de uma segunda etapa de coleta de dados: adicionalmente, novos participantes foram acessados por meio da técnica *snowballsampli*g – ou cadeia de informantes. A técnica se caracteriza como uma amostra não probabilística, com maior utilização em pesquisas sociais, cuja amostragem utiliza cadeias de referência, uma espécie de rede (BALDIN; MUNHOZ, 2011). Por meio dessa técnica, um primeiro entrevistado indicou o seguinte e assim sucessivamente, de acordo com os critérios de inclusão previamente definidos pelo pesquisador. Deste modo, a escolha dos participantes, a partir de

informantes-chaves, possibilita o acesso dos pesquisadores à população que se pretende investigar (SANCHEZ; NAPPO, 2002).

3.8 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio dos instrumentos: Questionário sociodemográfico (Apêndice 3), com 9 questões, Escala do Trabalho com Sentido – ETS com 24 questões (ANEXO 1) e Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho – EACT com 30 questões (ANEXO 2).

O questionário sociodemográfico e profissional (Apêndice 3) é composto por questões a respeito do sexo do participante, sua faixa etária, titulação, estado civil, Estado onde mora, tempo de serviço no emprego atual, tempo transcorrido após sua graduação, vínculo empregatício e se possui registro profissional no CRESS.

O instrumento ETS foi desenvolvido por Morin e Dassa (2006), traduzido e adaptado para o português por Bendassoli e Borges-Andrade em (2011). Destaca-se que a ETS, na sua versão brasileira, foi investigada na indústria criativa e, na sua versão canadense, em ocupações das áreas de saúde e social.

A ETS é um instrumento que conduz à identificação de fatores que fazem o trabalho ter sentido (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). A Escala é composta por 24 itens, que são mensurados por meio de uma escala de 6 pontos do tipo Likert, onde 1 representa o extremo desacordo e 6 a extrema concordância com as afirmações que dizem respeito ao trabalho realizado. A ETS é uma escala multifatorial e seus resultados são representados por seis fatores: (i) desenvolvimento e aprendizagem; (ii) utilidade social; (iii) qualidade das relações; (iv) liberdade; (v) ética; (vi) coerência e expressividade.

O modelo conceitual da ETS, foi desenvolvido no Canadá, por Morin (1997, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006), e constitui uma proposta aparentemente mais próxima dos estudos sobre sentido do trabalho, pressupondo a integração das duas orientações, sentido e significado (BENSASSOLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Segundo as investigações, os autores dedicaram-se à compreensão de quais características do trabalho contribuíam para que a sincronia self-trabalho e, como consequência, produzisse nas pessoas uma percepção de coerência e sentido. Assim, quanto mais positivamente as pessoas avaliarem a presença de certas características no trabalho, mas sentido elas encontrarão nele. Essa circunstância é favorável ao desenvolvimento psicológico, bem-estar e satisfação no trabalho (BENSASSOLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

A aplicação da ETS pode ser feita de forma presencial virtual, individual ou coletiva, ela pode ser utilizada sempre que se tenha interesse em verificar, para um determinado conjunto de trabalhadores, se o trabalho que estão a realizar concretamente apresenta na sua percepção, fatores de sentido.

Este instrumento apresenta uma estrutura de seis fatores para sintetizar as características de um trabalho com sentido, (com Alpha de Cronbach variando entre 0,77 e 0,90). Neste sentido, a estrutura original para a ETS está assim composta:

I. desenvolvimento e aprendizagem – avalia a possibilidade oferecida pelo trabalho para as pessoas alcançarem seus objetivos, aprenderem e se desenvolverem;
II. utilidade social do trabalho – avalia a utilidade do trabalho à sociedade;
III. qualidade das relações no trabalho – avalia a existência e contatos interessantes no trabalho e o apoio dos colegas;
IV. autonomia no trabalho – avalia a possibilidade de o indivíduo exercer seu julgamento para resolver problemas e de tomar decisões com liberdade;
V. ética no trabalho – avalia a existência de justiça e equidade no trabalho;
VI. Coerência e expressividade – avalia a harmonia ou o equilíbrio que o trabalhador espera na sua relação com o trabalho (BENSASSOLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Portanto, diagnosticar o sentido do trabalho constitui uma possibilidade importante da gestão simbólica do vínculo das pessoas com seu trabalho e com suas organizações (BENDASSOLI; BORGES E ANDRADE, 2011).

A outra escala, a EACT, foi construída e validada no Brasil por Mendes e Ferreira (2006). Ela analisa fatores relacionados à:

I. organização do trabalho (11 itens): expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho – índice de precisão de 0,72;
II. relações sócio profissionais de trabalho (10 itens): expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional – índice de precisão de 0,87;
III. condições de trabalho (10 itens): expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho – índice de precisão de 0,89 (MENDES; FERREIRA, 2006).

As vantagens da EACT no contexto do diagnóstico organizacional são descritas pelos autores:

I. Produzir um diagnóstico rápido dos principais indicadores críticos existentes no que concerne às condições, à organização e às relações socioprofissionais de trabalho;

II. Identificar quais aspectos encontram-se satisfatórios, críticos e graves, gerando subsídios para o planejamento de ações globais e específicas;

III. Fornecer valiosas pistas para o aprofundamento e o refinamento do diagnóstico organizacional, possibilitando formular novas hipóteses de investigação, como também indicando aspectos a serem explorados por meio da realização de entrevistas.

A EACT é uma escala multifatorial. As repostas são assinaladas por meio deuma escala do tipo Likert de 5 pontos, onde 1 representa a extrema ausência (nunca) e 5, a extrema presença (sempre) dos aspectos que dizem respeito ocorrência dos fatores avaliados.

O principal limite da EACT reside na própria natureza psicrométrica do instrumento, ou seja, enquanto escala, ela faz uma fotografia, da representação coletiva dos respondentes sobre os fatores e itens, mas não revela as causas e o caráter do fenômeno constatado (MENDES; FERREIRA, 2006).

3.9 PROCEDIMENTOS DE REGISTRO

Os dados foram registrados pelos próprios(as) Assistentes Sociais participantes do estudo, de modo individual, em instrumento disponibilizado por meio de ferramenta eletrônica de respostas no (*Google Forms*) ou por meio de cópia impressa a ser respondida durante o evento.

3.10 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados resultantes da pesquisa foram analisados por meio do uso do *Software Statistical Package for the Social Sciences– SPSS*, versão 22.0 para *Windows*. À análise dos dados foram utilizados recursos da estatística descritiva.

A respeito dos dados relativos à ETS, é preciso que sejam somados todos os valores obtidos por cada participante, dividido pelo número de participantes. Deste modo se obterá a média geral do fator. Para interpretar os resultados, considera-se que, quanto maior a média fatorial de cada fator, maior será a percepção de sentido naquele trabalho. Escores acima de 4,9 indicam que o trabalho tem sentido de acordo com o fator diagnosticado (BENDASSOLI; BORGES; ANDRADE, 2011).

Cada fator dessa escala avalia o quanto a pessoa julga que seu trabalho atual se aproxima do que ela espera que o trabalho deva ter para que ele tenha sentido, no qual espera-se que

quanto maiores forem as médias fatoriais de cada dimensão do construto, maior seja a percepção de sentido naquele trabalho (BENDASSOLI; BORGES; ANDRADE, 2011).

Como a ETS, é uma escala multifatorial, seus resultados devem ser apurados considerando-se cada um dos seis fatores que a compõem e seus respectivos itens: utilidade social (itens 2,4,15 e 23); ética (itens 9, 10, 11 e 17); liberdade (itens 6, 19, 22 e 24); aprendizagem e desenvolvimento (itens 12, 8, 14 e 21); qualidade das relações (item 3, 5, 7 e 20); coerência e expressividade (itens 1, 13, 16 e 18). Portanto, o sentido do trabalho será diagnosticado pelo resultado decorrente da média fatorial de cada fator (BENDASSOLI; BORGES; ANDRADE, 2011).

Caso se deseje conhecer média geral do fator, somam-se todos os valores obtidos por cada participante somado pelo número de participantes. Desse modo, será possível diagnosticar se estes respondentes percebem seu trabalho como importante e útil para os outros e para a sociedade em geral, além de trazer contribuições sociais. O mesmo procedimento deve ser realizado com os outros cinco fatores, sempre dividindo a soma dos valores individuais por 4, pois esse é o número de itens de todos os seis fatores (BENDASSOLI; BORGES; ANDRADE, 2011).

A EACT é construída com base em itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Para interpretar as médias dos fatores, observa-se que quanto maiores forem mais se pode afirmar que o trabalho em questão tem sentido para um dado conjunto de respondentes.

A EACT tem os resultados classificados em:

I. grave (escore acima de 3,7): resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.
II. moderado/crítico (escore de 2,3 a 3,69): resultado mediano. Indicador de “situação-limite”, potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e em médio prazo.
III. satisfatório (escore abaixo de 2,29: resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.

A Figura 2, a seguir, possibilita a visualização gráfica da classificação de Risco da EACT

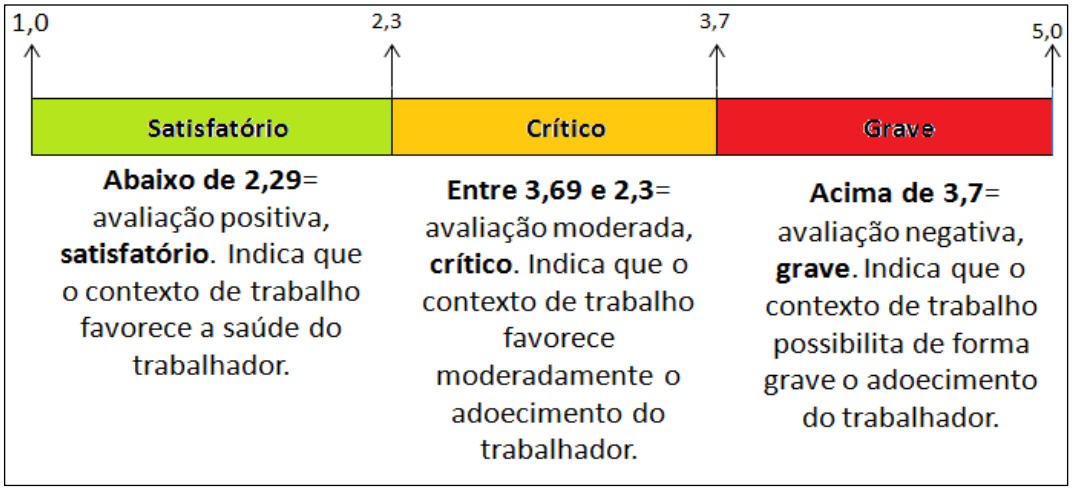

Figura 2 – Classificação de Riscos EACT

Fonte: Mendes (2007), adaptada para este estudo.

3.11 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

As atividades planejadas para a coleta de dados e a análise dos dados estiveram comprometidas com a integridade do ser humano na sua totalidade. Os procedimentos para a realização da pesquisa estiveram submetidos à informação e esclarecimento dos participantes, conforme o TCLE que foram fornecidos aos Assistentes Sociais participantes.

O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIPLAC, conforme preconiza a Resolução CNS n.º 510/16. Por meio do TCLE (APÊNDICE 2) encaminhado junto com o instrumento de coleta de dados, estes tomaram conhecimento formal e documental das condições de sua participação na pesquisa, ficando explicitado que a devolução do questionário respondido à pesquisadora implicou automaticamente no aceite dos termos previstos no TCLE. O estudo foi aprovado pelo Parecer n.º 3.648.135, datado em 17 de outubro de 2019.

Importante destacar ainda que o estudo não recebeu qualquer tipo de suporte financeiro e não apresentou, em qualquer de suas fases, conflito de interesse.

3.12 CRITÉRIOS DE CONFIDENCIALIDADE/PRIVACIDADE

O anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações prestadas pelos mesmos estão plenamente garantidos. Isto porque o instrumento de coleta de dados não prevê qualquer tipo de informação que conduza a identificação dos Assistentes Sociais. Os arquivos

contendo as respostas destes permanecerão sob a guarda das pesquisadoras pelo prazo de cinco anos, conforme previsto na legislação que trata da guarda de material produzido em pesquisas científicas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, são apresentados os resultados do estudo, conforme preconizam os autores dos instrumentos utilizados, bem como a discussão junto a autores e articulistas que produziram conhecimento sobre o tema do estudo.

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

As principais características dos participantes quando os dados sociodemográficos são verificados converge para o entendimento de que a maioria é composta por mulheres (92%), com idade entre 21 a 40 anos (42,8%), casadas (49,7%) e graduadas (77,1%).

Tabela 1 – Distribuição da frequência e percentual de respostas aos dados sociodemográficos dos(as) Assistentes Sociais participantes

	Frequência	Porcentagem %
SEXO (n=175)		
feminino	161	92
masculino	14	8
FAIXA ETÁRIA(n=56)		
20 a 30 anos	9	16,1
31 a 40 anos	24	42,8
41 a 50 anos	12	21,4
51 anos ou +	11	19,6
ESTADO CIVIL (n=175)		
solteiro(a)	55	31,4
casado(a)	87	49,7
viúvo(a)	4	2,2
divorciado(a)	17	9,7
outro	12	6,8
NÍVEL DE FORMAÇÃO (n=175)		
graduação	135	77,1
especialização	20	11,4
mestrado	13	7,4
doutorado	7	4,0

* obteve-se somente 56 respostas a este questionamento

Fonte: dados primários (2019/2020).

O fato de 92% dos participantes serem do sexo feminino é consoante ao encontrado na pesquisa de “Assistentes Sociais no Brasil” (2005), que identificou majoritariamente mulheres

(97%) nesta prática profissional. Isto confirma a tendência histórica da profissão ser predominantemente marcada pela presença feminina (CFESS, 2005, p. 18).

Outro estudo que confirma a tendência referida é o realizado por Lourenço, *et al.,* (2019), pois dentre as 295 Assistentes Sociais participantes, 91,9% eram do sexo feminino. Além disto, autores como Cisne (2015), Iamamoto (2017), Iamamoto e Carvalho (1985) e Lourenço *et al*., (2019) também comprovam em seus estudos a maior participação de mulheres na prática profissional do Serviço Social.

Quanto a faixa etária, identifica-se que a maioria (42,8%) se encontra na faixa etária de 31 a 40 anos. Os dados encontrados na pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" assemelham-se, aos encontrados neste estudo, pois também prevaleceram as idades entre 35 a 44 anos, com (38%) no estudo (CFESS, 2005). Lourenço *et al.,* (2019) confirmam o mesmo: predomina entre as 295 Assistentes Sociais participantes a faixa de 31 a 40 anos de idade, com o percentual de 41,4%.

Referente ao estado civil dos participantes identifica-se que a maioria são casados, com (49,7%), algo semelhante à pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" (CFESS, 2005), que apresenta o percentual de 53% para o grupo de participantes casados.

Sobre a nível de formação dos profissionais, identifica-se que a maioria é de (77,1%) graduados. Os resultados da pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" informam que até aquele momento – 2005 - 55,3% dos(as) Assistentes Sociais brasileiros(as) tinham apenas a graduação, dado o incipiente acesso à pós-graduação (CFESS, 2005). Passados cerca de 15 anos da realização do estudo, observa-se que esta condição se mantém ou mesmo se agrava.

Deste fato extrai-se um alerta: a mercantilização das políticas sociais tem importantes rebatimentos na formação profissional de assistentes sociais (SANTOS, 2020). É provável que "no caso específico das assistentes sociais, o barateamento da formação constrói o perfil mais adequado de profissional para 'operar' as políticas sociais focalistas, precarizadas, assistencializadas e abstraídas de direitos sociais" (GUERRA, 2016, p. 103).

A corroborar o resultado encontra-se em Santos (2020) que a formação em Serviço Social é predominantemente orquestrada por instituições privadas, não universitárias e que não tem o compromisso das universidades quanto ao ensino, pesquisa e extensão, especialmente sob a modalidade do Ensino a Distância (EAD). Iamamoto (2017) considera que a redução do tempo e da qualidade da formação são determinados mais por treinamentos e menos por descobertas científicas e que este tipo de processo formativo facilita a subserviência dos profissionais ao que o mercado de trabalho demanda.

4.2 DADOS SÓCIOPROFISSIONAIS

Os dados socioprofissionais dos participantes conferem a maior parte deles (45,1%) um tempo de formação superior a nove anos e um tempo de serviço na faixa de tempo entre 6 meses e três anos (33,7%) e, em outro extremo, a segunda maior concentração de respostas encontra-se na faixa de tempo de mais de 10 anos (31,5%). A maioria (77,1%) está empregada em organizações públicas e quase a totalidade (98,3%) tem registro em seu órgão e classe.

Tabela 2 – Distribuição da frequência e percentual de respostas ao tempo de formação, tempo de serviço, ocupação e registro profissional dos(as) Assistentes Sociais participantes

	Frequência	Porcentagem
TEMPO DE FORMAÇÃO (n=175)		
6 meses a 3 anos	48	27,4
4 a 6 anos	27	15,4
7 a 9 anos	21	12,1
+ de 9 anos	79	45,1
TEMPO DE SERVIÇO(n=175)		
6 meses a 3 anos	59	33,7
4 a 6 anos	34	19,4
7 a 10 anos	27	15,4
+ de 10 anos	55	31,5
OCUPAÇÃO(n=175)		
desempregado	1	0,6
emprego público	135	77,1
CLT	37	21,1
autônomo	2	1,1
REGISTRO NO CRESS(n=175)		
sim	172	98,3
não	3	1,7

Fonte: dados primários.

No estudo de Pinto (2009) há referência de que 13 anos é a média de tempo de serviço, tempo de trabalho considerado longo. Isto é algo que se assemelha aos resultados encontrados por Silva, Paiva e Gomes (2018), uma vez que entre os assistentes sociais participantes de seu estudo 58% haviam sido admitidos por concurso público e estava a mais de 10 anos no atual posto de trabalho.

A ocupação no setor público registra as respostas de 77,1% dos participantes. Os celetistas correspondem a 20,8% destes. O estudo de Lourenço *et al.*, (2019) retrata o mesmo resultado apurado junto a 295 participantes: o predomínio de assistentes sociais concursados no serviço público. Todavia, Druck, (2017) ressalta que os trabalhadores são submetidos às novas

formas de gestão, no qual não há concursos públicos, mas a contratação por processos seletivos, com tempo determinado, sob forma de prestação de serviços ou por contratos terceirizados. Sob esta perspectiva, Iamamoto (2012) é contundente ao afirmar que a terceirização da prestação de serviço sociais é amplamente utilizada porque assim se evita a ampliação do quadro de funcionários públicos. Tal contexto ratifica a precarização do trabalho do assistente social, conforme descrevem Lourenço *et al.*, (2019).

Dados a respeito do estado de residência dos participantes são apresentados na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3 – Distribuição da frequência e percentual de respostas quanto ao estado de residência dos(as) participantes

Estado	Frequência	Porcentagem
Santa Catarina	106	60,6
São Paulo	15	8,5
Minas Gerais	13	7,5
Sergipe	6	3,5
Distrito Federal	5	2,8
Rio de Janeiro	5	2,8
Rio Grande do Sul	4	2,3
Amazonas	3	1,7
Ceará	3	1,7
Alagoas	2	1,1
Mato Grosso	2	1,1
Mato Grosso do Sul	2	1,1
Paraná	2	1,1
Amapá	1	0,6
Espírito Santo	1	0,6
Goiás	1	0,6
Maranhão	1	0,6
Pará	1	0,6
Rio Grande do Norte	1	0,6
Rondônia	1	0,6
Total	175	100

Fonte: dados primários.

Observa-se na Tabela 3 que houve a participação na pesquisa de Assistentes Sociais de 20 dentre os 27 Estados do Brasil, embora participantes do Estado de Santa Catarina tivessem maior representação (59,6%). De modo diverso, o estudo de Lourenço *et al.*, (2019) traz informações referente a sua pesquisa realizada nacionalmente no qual a maioria de 295 assistentes sociais (53,3%) referiu o estado de São Paulo como sua residência (LOURENÇO, *et al*., 2019, p. 154).

4.3 TRABALHO COM SENTIDO

Para se produzir conhecimento sobre o sentido no trabalho de Assistentes Sociais, neste estudo foi utilizada a ETS. Esta é uma escala multifatorial e seus resultados são representados por seis fatores: (i) utilidade social; (ii) desenvolvimento e aprendizagem; (iii) qualidade das relações; (iv) liberdade; (v) ética; (vi) coerência e expressividade. Os participantes avaliaram cada questão em uma escala do tipo *likert*de 6 pontos.

4.3.1 Categoria "utilidade social do trabalho"

Esta categoria avalia a utilidade do trabalho à sociedade. Os resultados apurados na ETS, quanto a categoria "utilidade social do trabalho "estão apresentados na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "utilidade social do trabalho" da ETS

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbac: 0,866		
Questões	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho é útil para a sociedade.	5,57	0,691
Meu trabalho é útil aos outros.	5,40	0,945
Meu trabalho é importante para os outros.	5,32	0,983
Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.	5,10	0,790
Média geral da categoria	5,34	0,195

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor médio de 5,34 à "utilidade social do trabalho" que percebem quanto ao trabalho que realizam. É pertinente ressaltar que a questão "Meu trabalho é útil para a sociedade" é a que apresenta média mais elevada (M=5,57, DP= 0,691) na categoria.

Os resultados elevados para a categoria "utilidade social do trabalho" se refletem no entendimento de que para que um trabalho tenha sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade. Isto posto, o trabalho favorece não apenas o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007). Depreende-se que a premissa posta marca a percepção dos participantes uma vez que definem que sua atividade contribui para com a sociedade.

A avaliação de que o trabalho realizado é útil para a sociedade e que tem contribuição e importância para os outros merece uma reflexão: esse entendimento pode estar alicerçado no

"resultado da formação doutrinária de influência católica que marca a gênese da profissão", ou nos dogmas da profissão que não podem sem questionados (GUERRA, 2016, p. 92)? Ou ainda, seriam determinados pela histórica tendência de assistencialização minimalista e emergencial, como refere Guerra (2016)? Por certo, tais questões não são objeto deste estudo, muito embora a provocação neles contida possa ensejar uma compreensão diferenciada do que a ETS preconiza.

De todo modo, atendo-se ao sentido do trabalho para assistentes sociais e relativamente a categoria "utilidade social", parece certo que os participantes esquadrinham os objetivos claros e os resultados valorizados em suas práticas profissionais e que estas são realizadas dentro das regras do dever e do conviver em sociedade, seguindo os valores sociais e morais que as regem (TOLFO; PICCININI, 2007). Ainda, o sentido do trabalho pode estar relacionado a uma racionalidade substantiva assentada no direcionamento para autorrealização, satisfação, julgamento ético, autonomia e bem-estar coletivo, como descrevem Silva e Simões (2015).

4.3.2 Categoria "ética no trabalho"

Esta categoria avalia a existência de justiça e equidade no trabalho. Os resultados apurados na ETS, quanto a categoria "ética no trabalho" estão apresentados na Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "ética no trabalho" da ETS

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,900		
Questões	Média	Desvio Padrão
Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	4,79	1,067
Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	4,66	1,175
Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	4,50	1,152
Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	4,09	1,296
Média geral da Categoria	4,51	0,304

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor médio de (4,51) à "ética no trabalho" que realizam. É pertinente ressaltar que a questão "Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas" é a que apresenta média mais elevada (M=4,79, DP= 1,067) na categoria.

A este respeito, Oliveira *et al*., (2004) identificaram como dimensão individual que um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais (éticos) da pessoa, sendo prazeroso, que possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento. Em outras palavras, "a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo" (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 42).

A ética na prática profissional, segundo Franco, Druck e Seligman-Silva (2010) assume tamanha importância que profissionais impedidos de exercê-la adoecem de fato. Ou seja, sua ausência pode desencadear desgaste e adoecimento físico e mental (RAICHELIS, 2011). Nestes termos, é pertinente a advertência de Dejours, (2012) sobre os limites da dinâmica contribuição-reconhecimento e a importância de "honrar a vida" pelo trabalho. Isto porque se as determinações de quem contrata/emprega se impõem "ao custo da sujeição pela manipulação do medo ou da ameaça, fabrica-se a banalização de práticas eticamente reprováveis" (WANDELLI, 2015, p. 203).

Há que se considerar a elevada média registrada pelos participantes (4,79) quanto ao respeito às pessoas no ambiente em que trabalham. Isto porque esta condição representa importante determinação à qualidade de vida no trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A média geral encontrada (M=4,51) retrata a categoria "ética no trabalho" como condição desveladora do sentido do trabalho positivamente avaliado pelos assistentes sociais participantes. Dado este resultado, encontra-se em Siegrist *et al.,* (2009) que um estado ocupacional satisfatório é representado por possibilidades de contribuição e realização e pelo fato de se ser reconhecido ou estimado, por exemplo, sentir-se pertencente a um grupo de colegas, perceber justiça, dignidade e respeito aos direitos próprios dos trabalhadores. Neste viés, depreende-se que a percepção da ética enquanto categoria avaliativa do sentido do trabalho dos(as)Assistentes Sociais se traduz pelas possíveis relações de troca socialmente organizadas, sendo estas recompensas sociais significativas à determinação da identidade profissional deles (SIEGRIST *et al*., 2009).

4.3.3 Categoria "autonomia no trabalho"

Esta categoria avalia a possibilidade de o indivíduo exercer seu julgamento para resolver problemas e de tomar decisões com liberdade. Os resultados apurados na ETS, quanto a categoria "autonomia no trabalho" estão apresentados na Tabela 6, a seguir.

Tabela 6 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "autonomia no trabalho" da ETS

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,934		
Questões	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho me permite tomar decisões.	4,75	1,149
Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	4,55	1,148
Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.	4,54	0,979
Tenho autonomia em meu trabalho.	4,44	1,122
Média geral da categoria	4,57	0,129

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor médio de (M=4,57) à "autonomia no trabalho" que percebem ter.

Antunes (2000), já a algum tempo, embora mantendo a atualidade, enfatizava a importância da autodeterminação, da autonomia e da liberdade para que as pessoas possam se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. O autor destacava ainda, que e a busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho possibilita o conhecimento das conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade. De modo semelhante, o pensamento marxista traduz o trabalho mercadoria defendido pelos detentores do capital, como algo sem valor ou sentido para o trabalhador quando ele se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade, e quando exerce suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo - a alienação (TOLFO; PICCININI, 2007).

A média mais elevada encontrada na categoria (M=4,75, DP=1,149) reflete a possibilidade de tomar decisões presente no trabalho de assistentes sociais. Este resultado encontra consonância nos registros de Ryan e Deci (2004) e de Van Horn *et al*., (2004) quando evidenciam que liberdade representa a autonomia do trabalhador para tomar as suas próprias decisões no trabalho, de controlar o seu método de trabalho ou de decidir a ordem pela qual as tarefas devem ser executadas.

A segunda média mais elevada da categoria (M=4,55, DP=1,148) evidencia a percepção positiva dos assistentes sociais quanto a liberdade que percebem ter para decidir o modo de realizar seu trabalho. Esta liberdade é traduzida pelo conceito de autonomia, pois conforme Hackman e Oldham (1980), autonomia no trabalho prediz o grau de liberdade, independência e discrição do trabalhador, na organização do trabalho e na determinação dos processos a serem usados no seu cotidiano. Os autores ressaltam também, que a autonomia promove a responsabilidade do trabalhador e a aceitação dessa responsabilidade.

Pinto (2009), em seu estudo junto à Assistentes Sociais, considera autonomia como a autodeterminação à assunção de riscos, de convivências com incertezas e conflitos, como possibilidade de decidir e de gerir o que acontece no contexto laboral por meio do conhecimento e em resposta às necessidades pessoais e de grupos. A autora define o trabalhador autônomo como "efetivamente participativo, para viver, criticar e propor alternativas, numa cultura para o conhecimento, comunicação e informação, promovendo a construção de uma sociedade autônoma e reflexiva" (p. 31). Por meio deste entendimento, infere-se que sentir-se autônomo é essencial para que o indivíduo tenha liberdade e independência para tomar atitudes e decisões, ter iniciativa, revelar conduta assertiva em seu trabalho.

É certo que há uma condição de relativa autonomia do(a) Assistente Social no âmbito do seu exercício profissional (IAMAMOTO, 2015), que se materializa na exclusividade existente no atendimento aos usuários de seus serviços, algo posto em razão de suas atribuições privativas. A relatividade referida se expressa no fato do profissional depender das condições objetivas e subjetivas presentes em suas condições de trabalho (SILVA; ALBUQUERQUE, 2020). E, tendo essa premissa em tela, de modo geral, os resultados encontrados na categoria "autonomia no trabalho" possibilitam conferir este elemento, dentre outros, como contributivo à percepção do sentido que há no trabalho dos assistentes sociais participantes.

4.3.4 Categoria "aprendizagem e desenvolvimento"

Esta categoria avalia a possibilidade oferecida pelo trabalho para as pessoas alcançarem seus objetivos, aprenderem e se desenvolverem. Os resultados apurados na ETS quanto a categoria "aprendizagem e desenvolvimento" estão apresentados na Tabela 7, a seguir.

Tabela 7 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "aprendizagem e desenvolvimento" da ETS

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,831		
Questões	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho me permite aprender.	5,21	0,910
Tenho prazer na realização de meu trabalho.	5,13	0,984
Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.	4,84	1,034
Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	4,81	1,087
Média geral da categoria	4,99	0,202

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor de M=4,99 (DP 0,202) à “aprendizagem e desenvolvimento”, algo que traduz a categoria como determinante do sentido que atribuem ao trabalho que realizam.

Há alguns aspectos que marcam a satisfação no trabalho: satisfação pessoal, autonomia, sobrevivência, aprendizagem, crescimento, entre outros. Os achados de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) demonstram que há estreita relação entre o sentido do trabalho e as possibilidades de desenvolvimento profissional e de aprendizagens. Os autores esclarecem que para muitos trabalhadores há uma real preocupação com uma eventual imobilidade em suas carreiras, de forma que “aprendizagens e desenvolvimento” trazem a perspectiva de alcance de patamares profissionais mais elevados, algo que confere sentido ao trabalho.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 52) destacam ainda, que o trabalho com sentido, portanto, é aquele que “proporciona a aquisição de habilidades e conhecimento, que permite o aprimoramento de competências do indivíduo”. De modo oposto, os participantes de seu estudo asseveram que “não faz sentido realizar trabalho que não carregue consigo potencial de crescimento, nem tampouco realizar trabalho que não explore o potencial de desenvolvimento das pessoas”. Depreende-se, portanto, que a discussão destes autores diante dos resultados de seu estudo corrobora o entendimento de que as aprendizagens decorrentes do trabalho, o prazer em sua realização, a possibilidade de desenvolvimento de competências e de aperfeiçoamento em médias elevadas como as encontradas na presente pesquisa expressam o sentido conferido ao trabalho que os(as)Assistentes Sociais participantes empreendem.

Sob o argumento de que “Meu trabalho me permite aprender”, média mais elevada (M=5,20, DP=0,910) da categoria, ressalta-se que mesmo que este entendimento convirja para a identificação das “aprendizagens e desenvolvimento” próprios dos ambientes laborais à determinação de sentido no trabalho, parece que o processo de aprendizagens deva ser produzido, estimulado ou oportunizado pela organização de trabalho, pouco considerando o trabalhador como seu principal protagonista. Entretanto, é pertinente colocar em evidência que as organizações de trabalho, na atualidade, postulam pela autonomia e autodirecionamento dos trabalhadores. No modelo contemporâneo organizacional, o aprendizado passa a estar cada vez mais sob a responsabilidade dos próprios indivíduos e equipes, ocorrendo na prática e sem forte controle da organização. Portanto, o conceito multidimensional de aprendizagem autodirigida passa a ser essencial, quando se trata de aprendizagens no trabalho (LEMMETTY; COLLIN, 2020) e, dos sentidos conferidos ao trabalho.

4.3.5 Categoria "qualidade das relações"

Esta categoria avalia a existência e contatos interessantes no trabalho e o apoio dos colegas. Os resultados apurados na ETS quanto a categoria "qualidade das relações" estão apresentados na Tabela 8, a seguir.

Tabela 8 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "qualidade das relações" da ETS.

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,833		
Questões	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	5,21	0,875
Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	5,16	0,970
Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.	4,84	1,062
Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.	4,71	1,019
Média geral da categoria	4,98	0,080

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor de M=4,98 (DP=0,080) à "qualidade das relações" existentes a partir do trabalho que realizam.

Pratt e Ashforth (2003) consideram que o sentido do trabalho não é apenas uma experiência isolada e íntima do indivíduo, mas algo que se concretiza a partir das vivências e experiências neste contexto. Neste viés, a importância do positivo relacionamento entre chefias e entre estas e os trabalhadores, como o que foi expresso pelos(as)Assistentes Sociais participantes do presente estudo, pode ser um elemento essencial determinante dos resultados organizacionais. Afinal, dada esta condição, encontram-se pessoas que se identificam com o trabalho que realizam mais engajadas e comprometidas, uma vez que percebe seu trabalho nivelado a seus valores ou objetivos (GAGNÉ, *et al*., 2010).

Há evidentes recomendações de que tanto as organizações, quanto seus líderes devem inspirar confiança, agir genuinamente e valorizar os aspectos éticos dos relacionamentos entabulados no ambiente laboral (SEMEDO; COELHO; RIBEIRO, 2019), algo que traduz a qualidade das relações ali existentes. Este entendimento espelha a avaliação que os(as)Assistentes Sociais participantes fazem a respeito do trabalho como *locus* que possibilita bons contatos com os colegas - média mais elevada (M=5,21, DP=0,875) na categoria.

Morin (2001) em decorrência de suas pesquisas evidencia que quanto mais o clima entre colegas de trabalho é de colaboração, com estabelecimento de boas relações, maior é o sentido atribuído ao trabalho. E isto é algo perceptível nas respostas dos(as)Assistentes Sociais

participantes quando evidenciam (M= 4,84, DP=1,062) a existência de companheirismo entre os colegas de trabalho. De modo oposto, quando as relações interpessoais possam ser fonte de frustração, o trabalho perde seu sentido (MORIN, 2002)

Apoio por parte dos colegas de trabalho, questão que obteve média de 4,71 (DP=1,019) nas respostas dos assistentes sociais participantes, é algo a ser permanentemente estimulado no ambiente laboral, de modo a gerar segurança nos processos e tarefas executadas. Isto porque, um ambiente de trabalho caracterizado como suportivo impacta significativamente a redução do nível de estresse dos colaboradores (GONÇALVES, 2019). Além disto, como já evidenciado, confere sentido ao trabalho.

Dado o exposto, colegas de trabalho podem mesmo representar um papel de proteção para o trabalhador (DUCHARME; KNUDSEN; ROMAN, 2007). Nestes termos, parece certo que o apoio desses representa a fonte mais imediata de suporte social no trabalho (KOSSEK *et al*., 2011). Há que se considerar ainda, que tal apoio pode se caracterizar ou manifestar de dois modos: apoio psicológico/emocional ou instrumental (BEEHR *et al*., 2000). O conjunto destes argumentos possibilita reconhecer, portanto, a importância do apoio dos colegas de trabalho como um importante aspecto à determinação do sentido do trabalho.

4.3.6 Categoria "coerência e expressividade"

Esta categoria avalia a harmonia ou o equilíbrio que o trabalhador espera na sua relação com o trabalho. Em outras palavras, o quanto é possível que, por meio do trabalho suas competências sejam desenvolvidas, seus interesses profissionais considerados, seus objetivos sejam atingidos e o quanto, por meio do trabalho ele, trabalhador, consegue se fazer ouvir.

Os resultados apurados na ETS quanto a categoria "coerência e expressividade" estão apresentados na Tabela 9, a seguir.

Tabela 9 – Distribuição da Média e Desvio Padrão para a categoria "coerência e expressividade" da ETS.

Estatísticas de confiabilidade/Alfa de Cronbach:0,842		
Questões	Média	Desvio Padrão
Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	4,87	1,161
Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	4,77	1,318
Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	4,72	1,177
Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	4,45	1,149
Média geral da categoria	4,70	0,078

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor médio de M=4,70 (DP=0,078) à “coerência e expressividade” existente no trabalho que realizam.

De modo geral, é possível observar por meio da Tabela 9 que os(as) Assistentes Sociais participantes avaliam positivamente o trabalho que realizam quando se considera sua eficiente organização, a possibilidade de que nele suas competências sejam exploradas e desenvolvidas e seus objetivos e interesses contemplados. Afinal, a maneira como os indivíduos trabalham, são liderados e o que eles produzem tem um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência (MORIN, 2002).

Ainda que esta categoria não supere o valor 5, há que se considerar que os(as) Assistentes Sociais participantes percebem, em alguma medida, equilíbrio no trabalho, algo que decorre de suas experiências laborais e que contribui para conferir sentido ao trabalho que realizam. O equilíbrio referido decorre da possibilidade de se expressar, se fazer ouvir e dar concretude às suas competências e interesses. Isto posto, pode-se registrar que os aspectos que constituem a categoria “coerência e expressividade” contribuem para que os Assistentes Sociais participantes percebam sentido no trabalho que realizam.

Há que se salientar que livre expressão, competências, objetivos e interesses são aspectos que têm estreita relação com valores/crenças pessoais. Com este entendimento, pode-se depreender que à medida que estes elementos são vivificados e são coerentes, tanto na avaliação do trabalhador, quanto da organização, poderá haver maior probabilidade deste indivíduo encontrar sentido em seu trabalho. Este entendimento se situa na afirmação de Morin e Aubé (2009), quando expressam a existência de três importantes aspectos à determinação de sentido do trabalho: (i) o significado do trabalho para o trabalhador, algo que envolve o valor atribuído a ele; (ii) a orientação quanto ao trabalho, como objetivo pessoal ou dimensão que o trabalho ocupa em sua vida; (iii) e a coerência percebida na relação do trabalhador com o seu trabalho.

Além disto, em razão de comumente estarem associados objetivos e valores individuais do trabalhador, é possível inferir que “quanto mais este trabalhador perceber que seus interesses e objetivos estão nivelados com o seu trabalho e a organização como um todo, há maior probabilidade de este ver sentido nas suas atividades laborais e, possivelmente, estará mais comprometido, produtivo e satisfeito” (BARDINI; TOLFO, 2018, p. 25).

Em Sagiv, Roccas e Oppenheim (2015) há evidências que possibilitam ampliar este entendimento, pois para os autores, bem-estar no trabalho decorre do alinhamento entre os valores individuais, como interesses, competências, objetivos e metas, dentre outros, e aqueles

que prevalecem no meio ambiente laboral. A este respeito, Sagiv e Schwartz (2000) explicam a relação entre valores e bem-estar: quando os valores do ambiente fornecem aos indivíduos oportunidades de agir de acordo com seus valores individuais e possibilitam que estes cumpram o que determinam seus objetivos pessoais é possível predizer que o bem-estar prevalecerá no ambiente e se refletirá no comportamento das pessoas.

4.3.7 Em síntese: sentido do trabalho para os Assistentes Sociais participantes

As seis categorias da ETS foram analisadas individualmente a partir dos resultados apurados. Todavia, é pertinente analisar o conjunto de resultados expressos na média geral calculada para todas as categorias. Na Tabela 10, a seguir, estas médias são apresentadas.

Tabela 10 – Distribuição das médias e Desvio Padrão das categorias da ETS e média geral de todas as categorias

Medias geral por categorias	Médias	Desvio Padrão
Média geral da categoria “utilidade social”	5,41	0,195
Média geral da categoria “aprendizagem e desenvolvimento”	4,99	0,202
Média geral da categoria “qualidade das relações”	4,98	0,080
Média geral da categoria “coerência e expressividade”	4,70	0,078
Média geral da categoria “autonomia no trabalho”	4,57	0,129
Média geral da categoria “ética no trabalho”	4,51	0,304
Média geral de todas as categorias	4,86	0,164

Fonte: dados primários.

A média geral de todas as categorias apresenta o valor de 4,86 (DP=0,164), numa escala de valores entre 1 e 6, considerado positivo e elevado pelos autores da ETS.

A categoria “utilidade social” (M=5,41, DP=0,195) é a média geral mais elevada, algo que se pressupõem encontrar justificativas em três condições: (i) em seu processo de criação, fortemente centrado em técnicas importadas e significativa influência católica (SANTOS, 2020); (ii) no fato do Estado, atualmente, ser o maior empregador de Assistentes Sociais e de inseri-los majoritariamente nos espaços sócioocupacionais centrados nas diversas políticas de assistência (SILVA; ALBUQUERQUE; SOARES, 2020), que por obrigatoriedade de ofício têm “utilidade social”; (iii) na autoavaliação que os(as) Assistentes Sociais quanto ao resultado de seus esforços profissionais à resolução das demandas que vêm da sociedade.

É interessante que se perspective a média da categoria “autonomia no trabalho” (4,57). Isto porque encontra-se em Melatti (2019) uma série de elementos que possibilitam observar

que a autonomia do Assistente Social é, em alguma medida, relativa, pois é cerceada pela máxima de economia dos gastos públicos, da financeirização e mercantilização dos benefícios sociais. E também, complementa a autora, pelo fato de ter uma relação essencialmente assalariada, algo que relaciona sua autonomia profissional com os contextos, exigências e possibilidades das instituições onde trabalha. Melatti (2019) destaca ainda, que o trabalho do(a) Assistente Social é concebido em um contexto de limites e possibilidades próprios dos processos coletivos e, portanto, tem sua autonomia relativizada.

A categoria que recebeu a menor pontuação, ainda que positiva, foi "ética no trabalho" (4,51), com a menor pontuação para o tratamento igualitário entre todos no ambiente de trabalho (4,09). A manifestação de comportamentos ético se associa à "compreensão do homem como sujeito ativo, aquele que sabe o que faz e está ciente das consequências de suas ações" (SANTOS; NASCIMENTO; ALMEIDA, 2020, p. 39). Isto significa que a preservação da ética no contexto laboral tem a prerrogativa de fortalecer a salubridade nas relações profissionais.

Ao se computar as médias gerais de todas as categorias da ETS, verifica-se, portanto, que os(as) Assistentes Sociais participantes avaliam positivamente as características no trabalho elencadas pela ETS, o que reflete o sentido que encontram nele. Por conseguinte, em seu espaço laboral há aspectos que contribuem favoravelmente ao desenvolvimento psicológico, bem-estar e satisfação no trabalho (BENSASSOLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

4.4 AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

4.4.1 Categoria "organização do trabalho"

A primeira categoria apresentada é a "organização do trabalho" que expressa a percepção dos(as) Assistentes Sociais participantes quanto a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Em breve síntese, pode-se definir organização do trabalho como as demandas físicas, psicossociais e organizacionais que determinam a realização da tarefa.

Os resultados apurados na EACT, quanto a categoria "organização do trabalho" estão apresentados na Tabela 11, a seguir.

Tabela 11 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "organização do trabalho" da EACT

Estatística de Confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,806			
Questões	Média	Desvio Padrão	CR*
O ritmo de trabalho é acelerado.	4,00	0,812	Grave
A cobrança por resultados é presente.	3,64	0,965	Crítico
As tarefas são cumpridas com pressão temporal.	3,48	0,948	Crítico
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	3,41	1,170	Crítico
As normas para execução das tarefas são rígidas.	3,22	1,046	Crítico
Existe fiscalização do desempenho.	3,08	1,185	Crítico
Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	2,87	1,090	Crítico
Os resultados esperados estão fora da realidade.	2,76	0,974	Crítico
Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho.	2,76	1,041	Crítico
Média geral da categoria	3,24	0,4253	Crítico

* Classificação de Risco

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 5, os participantes atribuem o valor médio de 3,24 à "organização do trabalho" que realizam. Dentre os nove aspectos avaliados nesta categoria, oito encontram-se na Classificação de Risco crítico e um, de Risco grave: "o ritmo de trabalho é acelerado".

Os resultados possibilitam considerar que os(as) Assistentes Sociais participantes trabalham em organizações consideradas tradicionais, algo esperado, uma vez que cerca de 77% deles têm vínculo com organizações públicas. Organizações tradicionais se caracterizam por possuírem papéis definidos claramente, ter divisão de tarefas explícitas, regras rígidas, modelo hierárquico e concepção de autoridade destinada ao equilíbrio do sistema responsivo à eficácia esperada (GUNIA, 2002).

Dado este modelo de organização do trabalho, encontram-se junto aos participantes que as médias mais elevadas quanto a frequência de exposição são ritmo (M=4,0, DP=0,812), cobrança por resultados (M=3,64, DP=0,965), pressão temporal (M=3,48, DP=0,948), insuficiência de pessoas à realização da tarefa (M=3,41, DP=1,170). Resultados que evidenciam possibilidade de sofrimento ou adoecimento dos participantes, uma vez que, cargas intensas de trabalho associadas a frequência e ritmo e que envolvem demandas variadas não raro interferem na qualidade de vida no trabalho; ao entrarem em desequilíbrio tornam-se fenômenos patológicos (MARTINEZ; FISCHER, 2019; SANTANA, 2018). Em outras palavras, quando a capacidade do trabalhador é hipersolicitadasobrevêm efeitos deletérios sobre sua saúde (ZANELLI; KANAN, 2019).

Especificamente sobre a cobrança por resultados (M=3,64, DP=0,965) e, consequentemente o controle sobre eles, encontra-se em Theörell (2020) que organizações onde estas práticas são recorrentes tendem a suscitar estresse e que a reação e este pelos trabalhadores pode ser exacerbada no caso de haver baixo suporte social por parte da chefia e dos colegas de trabalho. O autor evidencia ainda, que um trabalho que resulta em altas demandas psicológicas, baixo controle no processo de trabalho e baixo apoio social de colegas de trabalho e chefias são condições que seguramente determinam a ocorrência de estresse ocupacional

A este respeito Wandelli (2015) recomenda que os gestores recorram a práticas que possam garantir ao trabalhador direito à atividade e à organização saudável do trabalho, que por sua vez, se traduzem em práticas saudáveis de gerenciamento do tempo, volume de trabalho e quantidade de pessoas que efetivamente possam executá-lo. O autor advoga a necessidade de se observar indicadores positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, incluindo estratégias de mobilização subjetiva do zelo e da colaboração, modelos de gestão, controle e avaliação do trabalho e suas condições de realização.

Dejours (1992), no século passado, já evidenciava a necessidade de revisão do modelo tradicional de organização do trabalho. O autor defendia o entendimento de que novas formas de organização do trabalho, onde autonomia e autodeterminação são premissas, se traduzem no comportamento do trabalhador e em sua *performance*. Isto o torna partícipe do processo e não um mero executor de atividades ou tarefas.

Todavia, encontra-se em Davel e Vergara (2001), que nesse processo de mudanças de uma organização tradicional do trabalho para as novas formas de organização do trabalho, é preciso que sejam revistos a natureza do trabalho, os papéis desempenhados por cada um e a melhor forma de geri-los. Mudanças importantes para o bom funcionamento do ambiente de trabalho quer sejam a integração de novas categorias de trabalhadores, a importância crescente da educação contínua, o controle do trabalho, a transformação nas funções de liderança e supervisão e a passagem de uma abordagem individual para coletiva, de trabalho em equipe, requerem planejamento e neste, a primazia pela humanização do ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

4.4.2 Categoria “condições de trabalho”

Condições de trabalho expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho (MENDES;

FERREIRA, 2006). Os resultados apurados na EACT, quanto a categoria "condições de trabalho" está apresentada na Tabela 12, a seguir.

Tabela 12 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "condições de trabalho" da EACT

Estatística de Confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,937			
Questões	Média	Desvio Padrão	CR*
Existe barulho no ambiente de trabalho.	2,89	1,209	Crítico
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	2,65	1,091	Crítico
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	2,64	1,130	Crítico
As condições de trabalho são precárias.	2,57	1,119	Crítico
O ambiente físico é desconfortável.	2,56	1,217	Crítico
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	2,55	1,238	Crítico
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	2,48	1,026	Crítico
O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas.	2,47	1,124	Crítico
O material de consumo é insuficiente.	2,39	1,025	Crítico
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.	2,22	1,183	Satisfatório
Média geral da categoria	2,54	0,173	Crítico

* Classificação de Risco

Fonte: dados primários.

Inicialmente é preciso citar que o 'habitat laboral' se traduz no conjunto de bens móveis e imóveis e as condições para a prestação das atividades (FARIA; HUPFFER; TEIXEIRA, 2018). Em outras palavras, "os elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presente no lócus de produção e que caracterizam sua infraestrutura e apoio institucional" (FERREIRA; MENDES, 2008, p. 113) constituem o conjunto de fatores avaliados quanto às condições de trabalho. Tendo este entendimento em tela, observa-se que o conjunto de médias da categoria revela que numa escala de 1 a 5, os participantes atribuem o valor médio de 2,54 à "condições de trabalho". Dentre os 10 aspectos avaliados na categoria, nove encontram-se em grau de Classificação de Risco Crítico e um em grau Satisfatório.

Os resultados apurados revelam que a avaliação que os participantes fazem quanto ao barulho, suficiência de instrumentos de trabalho, espaço de trabalho, ambiente físico e mobiliário existente, equipamentos, material de consumo e segurança física não é de todo negativa ou positiva. Isto porque não houve uma tendência para sua ocorrência/existência ou seu oposto.

De todo modo, o cuidado com a saúde do trabalhador ultrapassa a condição individual, pois assume o aspecto coletivo, o que exige atenção dos gestores ao meio ambiente de trabalho.

Corrobora este entendimento Morin (2001), quando ao discorrer sobre os sentidos do trabalho refere que a organização e as condições de trabalho oferecidas influenciam a eficiência e o alcance dos objetivos e resultados. A autora destaca que estes precisam ser significativos para as pessoas que o realizam.

Depreende-se que a inexpressividade de um resultado positivo ou negativo para as respostas ao conjunto das questões avaliadas vai ao encontro do entendimento de que a maioria dos participantes tem vínculo de trabalho com instituições públicas, e nestas, em grande medida, as condições de trabalho não são as melhores. Isto porque os gastos com pagamentos de servidores públicos constituem as maiores despesas para a União, estados e municípios (MENON; DELCÍDIO, 2020). Estes, acrescidos dos necessários investimentos obstaculizam, em certo grau, o aparelhamento das estruturas organizacionais em termos de equipamentos, máquinas, instrumentos, material de consumo, mobiliário e etc.

Interessante é observar que Cooper e Marshall (1976) há mais de 40 anos, já defendiam o fato de os estressores organizacionais estarem representados por cinco fontes, dentre elas os ‘fatores intrínsecos ao trabalho’. Nesta fonte estão incluídos aspectos como as insuficientes condições de trabalho, presentes na qualidade do ar, na iluminação, na decoração, no barulho e no espaço pessoal - influenciadores do humor e do estado mental das pessoas. Portanto, é possível pressupor que as condições de trabalho são importantes preditores do estresse ocupacional. Algo que os gestores públicos deveriam atentar.

Advoga-se assim, um ambiente propício para a execução do trabalho, com condições favoráveis à sua execução, com qualificação, recursos e reconhecimento pelo trabalho executado, em que os trabalhadores possam se sentir realizado, motivado e encontrando sentido no seu trabalho.

4.4.3 Categoria “relações socioprofissionais”

Relações socioprofissionais de trabalho expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional. Os resultados apurados na EACT, quanto a categoria “relações socioprofissionais” estão apresentados na Tabela 13, a seguir.

Tabela 13 – Distribuição da Média, Desvio Padrão e Classificação de Risco para a categoria "relações socioprofissionais" da EACT

Estatística de Confiabilidade/Alfa de Cronbach: 0,896			
Questões	Média	Desvio Padrão	CR*
Existe individualismo no ambiente de trabalho.	2,91	1,110	Crítico
Os funcionários são excluídos das decisões.	2,78	0,995	Crítico
Existem disputas profissionais no local de trabalho.	2,78	1,170	Crítico
Existem conflitos no ambiente de trabalho.	2,78	1,014	Crítico
Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	2,70	1,046	Crítico
A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,65	0,912	Crítico
As tarefas não estão claramente definidas.	2,56	1,168	Crítico
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,54	1,152	Crítico
A distribuição das tarefas é injusta.	2,47	1,095	Crítico
A autonomia é inexistente.	2,45	0,898	Crítico
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2,21	0,936	Satisfatório
Média geral da categoria	2,62	0,199	Crítico

* Classificação de Risco

Fonte: dados primários.

O conjunto de médias da categoria em tela revela que numa escala de 1 a 5, os participantes atribuem o valor médio de 2,62 (DP=0,199) à "relações socioprofissionais" existentes no trabalho que realizam. É pertinente ressaltar que a questão "existe individualismo no ambiente de trabalho" é a que apresenta média mais elevada (M=2,91; DP=1,110) na categoria.

Nesta categoria, de modo semelhante a anterior, os(as) Assistentes Sociais participantes avaliam medianamente as relações socioprofissionais entabuladas no contexto laboral. Não houve pendor para qualquer um dos extremos da escala, pois a grande maioria das respostas se concentrou na frequência "às vezes".

Considera-se o Serviço Social como uma profissão propositiva e interventiva, que apresenta especificidades próprias e intrínsecas. Uma destas especificidades é justamente o uso de técnicas e métodos de intervenção profissional na relação com o(s) outro(s) – que ocorre em vários níveis (ARAÚJO; HUK, 2019). A avaliação mediana (às vezes) à esta categoria pressupõe, que em algum grau, individualismo, exclusão das decisões, disputas, conflitos, insuficiência de autonomia e de apoio das chefias são aspectos presentes em suas práticas laborais. Tal contexto de trabalho não prediz satisfação, comprometimento, motivação ou qualidade de vida, dentre muitos aspectos que são impactados pelas relações socioprofissionais.

Convém destacar, que as (in)satisfações existentes no ambiente laboral têm origem em muitos aspectos. Morin (2001), ao discorrer sobre os sentidos do trabalho, evidencia que a

satisfação não é decorrente apenas dos resultados ou dos serviços prestados, mas também das afiliações encontradas no trabalho. É extraída, segundo a autora, da associação com colegas de trabalho e durante as trocas com os clientes, superiores e colaboradores. Silva e Simões (2015) reforçam o entendimento de Morin, ao propor a ideia de relevância das organizações enquanto lugar de relações interpessoais importantes e a concepção do ambiente laboral social como produtor sentido.

Se associa aos argumentos de Morin (2001), Fox (1980), que em seu artigo clássico, já concebia o fato de que estar em contato com os outros, de manter relações numerosas, e às vezes intensas, age como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não somente para o desenvolvimento da identidade pessoal e social, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, de segurança e de autonomia. Por conseguinte, vivenciar um contexto laboral onde as relações socioprofissionais em todas as suas dimensões acontecem "às vezes" requer atenção dos gestores. Em outras palavras, resta evidenciado o necessário incentivo às relações sociais saudáveis, ao desenvolvimento de habilidades, da criatividade e autonomia do trabalhador e do controle sobre a própria tarefa. Caso essas condições não sejam minimamente atendidas, riscos e danos mentais e psicológicos ao trabalhador poderão ser as consequências (ANSOLEAGA, 2015; GLANZNER; OLSCOWSKY; KANTORSKI, 2011).

4.4.4 Em síntese: contexto de trabalho dos Assistentes Sociais participantes

As três categorias da EACT foram analisadas individualmente a partir dos resultados apurados. Todavia, é pertinente analisar o conjunto de resultados expressos na média geral calculada para todas as categorias (2,8). Na Tabela 14, a seguir, estas médias são apresentadas.

Tabela 14 – Distribuição do conjunto de médias das categorias da EACT, classificação de risco e média geral de todas as categorias desta escala

Médias geral por categorias	Médias	Desvio Padrão	CR*
Média geral da categoria "organização do trabalho"	3,24	0,425	Crítico
Média geral da categoria "relações socioprofissionais"	2,62	0,173	Crítico
Média geral da categoria "condições de trabalho"	2,54	0,199	Crítico
Média geral de todas as categorias	2,80	0,383	Crítico

*Classificação de Risco

Fonte: dados primários.

Como os itens da EACT são negativos, a leitura destes resultados remete ao entendimento de que “condições de trabalho”, ainda que em grau crítico, é o aspecto que menor prejuízo laboral traz aos Assistentes Sociais e a “organização do trabalho”, o maior.
Interessante observar que dentre as 30 questões avaliadas na EACT, duas (apenas) se encontram em grau de risco satisfatório. Todas as demais em grau de risco crítico. Tais resultados deixam evidente que o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais é notadamente marcado por condições adversas ou pouco ideais, tanto à realização das tarefas, quanto às relações que neste contexto se estabelecem. E de um ambiente com tais características é possível depreender que se instale a insustentabilidade socioambiental-laboral e a insalubridade psicológica, com fortes rebatimentos na saúde dos profissionais (KANAN; MARCON, 2017).

O resultado geral da avaliação dos itens da EACT deixa evidente que todas as suas categorias expressam uma “situação-limite” de potencialização do mal-estar no trabalho e risco de adoecimento (FERREIRA; MENDES, 2008). Este resultado expressa que os Assistentes Sociais participantes trabalham em um ambiente classificado como ‘estado de alerta’, o que requer providências imediatas dos gestores e dos próprios participantes.

Confirmam este entendimento Carrara *et al.*, (2019) para quem a precarização do trabalho dos(as) Assistentes Sociais, nos últimos anos, tem se caracterizado pelo sucateamento dos equipamentos da assistência social, pela descontinuidade da oferta dos serviços; pela existência de vínculos de trabalho frágeis e diversificados (concursados, contratados, terceirizados, quarteirizados, etc.), pela rotatividade elevada nas equipes de trabalho; pelo acúmulo de funções; pela sobrecarga de trabalho; e pelo adoecimento da equipe de trabalho. Wandelli (2015, p. 210) contribui com o entendimento Carrara *et al.*, (2019) ao reforçar que “a degradação da qualidade do meio ambiente do trabalho, mediante a majoração dos riscos organizacionais que podem ser evitados constitui, portanto, um dano à saúde das pessoas que trabalham”.

Nestes termos, o contexto laboral dos(as) Assistentes Sociais participantes apresenta características pouco saudáveis tanto na dimensão pessoal, quanto na profissional. Este é um grave aspecto reforçado por Zanelli e Kanan (2019), quando evidenciam que além dos fatores de riscos físicos, os fatores psicossociais, ao exigirem respostas incompatíveis com as condições cognitivas e emocionais do trabalhador, caracterizam vulnerabilidades importantes.

Este conjunto de fatores e o ‘estado de alerta’ a ele associado requerem o enfrentamento de riscos estruturais e psicossociais, pois ensejam custos emocionais de elevado teor, além de poderem causar séria deterioração física e mental dos trabalhadores, com consequências

significativas para as organizações e a sociedade (ROSÁRIO; FONSECA; NIENHAUS; COSTA, 2016).

Uma perspectiva conciliadora diante dos resultados encontrados é apresentada por Dejours (2016). O autor reflete que o trabalho pode produzir efeitos nocivos ao trabalhador sob vários aspectos: degradação da saúde e do ambiente laboral, alienação, reprodução de práticas sociais de violência, entre outros. Todavia, Dejours (2016) reforça que também pode ensejar efeitos benéficos, como por exemplo, mediar o desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da conquista da saúde psíquica e do aprendizado ético e político. Em Wandelli (2015, p. 198) encontra-se argumento que reforça tal perspectiva: "[...] não se trata só de evitar adoecimentos e sim de assegurar as condições de possibilidade para que o trabalho possa permitir a autorrealização pelo trabalho".

Cabe, portanto, aos Assistentes Sociais e a seus gestores, participarem - ou proporem - a construção de ambientes laborais salubres nos modelos das organizações saudáveis. Afinal, trabalho e prazer são fenômenos que seguramente estabelecem entre si relações positivas e satisfatórias que, por sua vez, influenciam sobremaneira a autoestima, a autoimagem, o autoconceito e a autoexpressão do indivíduo trabalhador (ZANELLI; SILVA, 2008).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo é pertinente respondem aos objetivos orientadores elencados. Nestes termos, quanto aos dados sociodemográficos e socioprofissionais os resultados sinalizam que o perfil dos(as) Assistentes Sociais participantes é de mulheres, com idade entre 21 a 40 anos, casadas e graduadas. Têm tempo de formação superior a nove anos e tempo de serviço entre 6 meses e três anos. A maioria está empregada em organizações públicas e quase a totalidade tem registro em seu órgão e classe.

O exame das declarações de propósito, direção e finalidade atribuídas ao trabalho pelos(as) Assistentes Sociais participantes possibilita concluir que percebem a utilidade social de seu trabalho e que em seu fazer existem possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional, bem como qualidade nas relações e certa autonomia. Ainda, há coerência e condições de expressividade em seu trabalho. O conjunto destas informações se traduz no fato de que encontram (em elevado grau, 4,93) sentido no trabalho que realizam.

A avaliação que os(as)Assistentes Sociais participantes fazem a respeito da organização e condições do seu trabalho e das relações socioprofissionais presentes em seu cotidiano caracterizam seu contexto de trabalho em grau crítico de riscos (3,09).

Ao se verificar o conjunto de todas as categorias presentes nos dois instrumentos utilizados é possível se constatar uma inconsistência: na ETS a categoria “qualidade das relações” resultou em grau elevado da média das questões avaliadas (4,98 de 6,0). Todavia, na EACT a “qualidade das relações socioprofissionais” foi avaliada em grau crítico (3,21 de 5,0). É provável que a inconsistência verificada esteja relacionada às questões que compõem cada uma das categorias, pois elas divergem. Enquanto na ETS as questões se voltam aos contatos diretos entre as pessoas, companheirismo e apoio, na EACT elas se relacionam à conflitos, comunicação com a chefia e apoio desta, distribuição das tarefas, entre outras. Isto possibilita depreender que o conceito de “relações no contexto laboral” é diferente para os autores das Escalas. Algo semelhante aconteceu na avaliação da categoria “autonomia no trabalho” da ETS, integrada por 4 questões (4,57 de 6,0) e a questão “a autonomia é inexistente”, uma das onze questões que compõem a categoria “relações socioprofissionais” da EACT. Infere-se que o conceito de autonomia e suas características são divergentes para os autores das escalas utilizadas ou não foram suficientemente compreensíveis para quem avaliou.

A análise das características do sentido atribuído ao trabalho e do contexto laboral de Assistentes Sociais conduz ao entendimento de que apesar das condições oferecidas por seus empregadores para que o seu fazer aconteça serem, em boa medida negativamente avaliadas,

há em suas práticas laborais elementos que conferem sentido àquilo que fazem. Este achado se traduz no que Bendassoli e Gondin (2014, p. 137) evidenciam: “[...] o trabalho é entendido como uma atividade orientada, ao mesmo tempo para o sujeito, para os outros e para o objeto da atividade, resultando em uma transformação de si, dos outros e do mundo”, algo que se assemelha ao que Maturana e Varela (1995) denominaram de autopoiese.

O histórico da profissão dos assistentes sociais enseja muitos desafios, pois é no cerne da desigualdade social, que se volta e se faz presente. O contexto social, as crises econômicas, a indiferença de muitos governantes às questões sociais, o domínio do capitalismo e etc. evidenciam sua larga importância em todos os sentidos da vida das pessoas, principalmente as menos assistidas.

A profissão tem registros de mais de 80 anos no Brasil, e nessa trajetória se desenvolveu reescrevendo seu código de ética. Neste, rompeu com o conservadorismo e adotou novas práticas profissionais e decidiu pelo enfrentamento de novos desafios adequados à contemporaneidade. Em todo o processo de atuação, o assistente social rejeita a desigualdade social, e sua atuação é imprescindível para que a população possa ser atendida quanto ao acesso a assistência, saúde e previdência, entre outros serviços.

Nessa complexidade a profissão se reafirma cotidianamente em posicionamentos críticos às situações de injustiça social. Em seu papel garantidor dos direitos sociais, prioriza a melhor forma de atendimento, os serviços responsivos às necessidades das pessoas e o acesso destas à informação. Todavia, ao mesmo tempo, que atua sobre as expressões da questão social, deve buscar, em seu posicionamento, reivindicar seus direitos, enquanto classe trabalhadora, pois o assistente social também é um trabalhador que necessita de boas condições para realizar suas funções e tarefas no ambiente de trabalho. E isto ficou evidente com a realização do presente estudo.

Nesse sentido, parece ser apropriado citar Marx (1847, 2009), para quem a classe se torna classe de luta quando esta luta é contra todas as formas de manifestações de exploração, opressão e injustiças. Portanto, é importante que essa classe profissional exerça sua criticidade quanto às condições de trabalho que lhes têm sido oferecidas.

Quando se busca estudar a profissão, encontram-se autores renomados que descrevem a jornada intensiva de trabalho e sua complexidade, características que têm exigido reconhecimento quanto ao inóspito cenário econômico, de saúde, educacional, familiar e social em curso e a inevitável redução das potencialidades profissionais nesse tempo presente.

Desse modo, é pertinente ressaltar a identidade profissional dos(as)Assistentes Sociais fundamentada na concepção de que proteção social é um direito vinculado a justiça social. No

entanto, nessa perspectiva, percebe-se o esvaziamento do subjetivo desses trabalhadores, sendo vivido no estresse e no Burnout predominante nos espaços de atuação do profissional. A partir disso surgem questões que podem minar o sentido que os profissionais atribuem ao seu trabalho, pois é comum que os seus empreendimentos profissionais sejam limitados pelas condições de trabalho e seu contexto.

Por meio desta pesquisa pretendeu-se maior proximidade com o profissional e de seu contexto de trabalho, revelado a partir de suas expressões e avaliações. E, nesse revelar, buscar conhecer a maneira com que os seus espaços de atuação e intervenção acontecem e se concretizam, o significado conferido à profissão e o sentimento que atribuído à realização de seu trabalho.

Como implicações práticas se propõem, a partir desta pesquisa, levar em carta ao conhecimento do CFESS – Conselho Federal do Serviço Social, o conhecimento sobre o estudo realizado, que buscou, por meio dos 178 profissionais Assistentes Sociais, revelar o fazer profissional, a sua perspectiva sobre este e os sentimentos revelando em seu cotidiano laboral. Propor, a partir das informações elencadas, estratégias e possibilidades de se evitar ou minimizar o adoecimento no trabalho e lhes assegurar as condições que possibilitem a autorrealização pela via do trabalho.

O processo de trabalho dos(as)Assistentes Sociais perpassa as formas de enfrentamento da questão social e de suas expressões, no qual a intervenção cotidiana ocorre em um terreno de contradições e lutas por direitos fundamentais, tanto para seus usuários como para si, enquanto trabalhador. Portanto, é fundamental acionar providências para o cotidiano do trabalho dos assistentes sociais, na tentativa de alterar esse cenário de precarização que tem sido rotina de muitas profissões.

Algumas limitações à realização deste estudo foram identificadas, todavia a mais importante a se considerar foi a baixa adesão dos Assistentes Sociais durante o 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais – CBAS, ocorrido em Brasília – DF (primeira etapa da coleta de dados), o mesmo acontecendo quando os instrumentos foram encaminhados via *online*/remota.

É possível, portanto, registrara inesgotabilidade reflexões a respeito do significado do trabalho e do contexto laboral de Assistentes Sociais. A inesgotabilidade de reflexões a respeito do tema ora tratado é evidente, dado que se reconhece a importância de novos estudos e pesquisas que ampliem o conhecimento ao seu respeito.

Diante disto, sugerem-se novas pesquisas, sendo recomendável o aprofundamento do sentido atribuído ao trabalho pelos(as) profissionais Assistentes Sociais. É pertinente que mais

conhecimentos sejam produzidos a respeito do contexto do seu trabalho. Portanto, não se esgota aqui o aprofundamento de referenciais voltados para revelar o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais.

Sugerem-se também pesquisas que ampliem o número de participantes, e a amostra em todos os estados brasileiros, de modo a se poder minimamente generalizar os achados.

Pesquisas sobre os riscos psicossociais no trabalho dos(as) Assistentes Sociais também integram as sugestões aqui apresentadas, uma vez que além do contexto de trabalho e o sentido a ele atribuído, estes riscos biológicos, ergonômicos, físicos e mentais, representam condições que favorecem à insalubridade laboral e os acidentes de trabalho.

No mesmo sentido, buscar conhecer aspectos do bem-estar no trabalho dos(as) Assistentes Sociais representa possibilidade de ampliação do conhecimento sobre particularidades e vicissitudes próprias desta profissão. Analisar sua satisfação no trabalho, seu envolvimento e comprometimento e se há reconhecimento pelo trabalho executado, pode avultar o conjunto de saberes sobre a profissão.

Uma última consideração a registrar neste momento de encerramento deste estudo se reveste de logicidade e essência: à medida que o trabalho se tornar dotado de sentido, será de todo as palavras de Marx (1978): o trabalho deve ser livre projeção exterior da vida, ao contrário, o trabalho não é vida.

REFERÊNCIAS

AGUIAR C. J. **Prevenção de riscos psicossociais no trabalho em hospitais**. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa – Portugal, 2010.

AGUIAR COELHO, J. **Psicólogo da Saúde Ocupacional:** uma nova saída profissional. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, 2013.

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho:** um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**.** 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. São Paulo.

AMARO, S.; CRAVEIRO, A. V. Organizadoras. **Vademécum:** ensino e formação profissional em serviço social. Curitiba: Nova Práxis Editorial, 2018.

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **Revista da Administração Contemporânea – RAC.** Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar/abr., 2012.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**.** 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.

ANSOLEAGA, E. Indicadores de saludmental associados a riesgo psicossocial laboral em um hospital público. **Rev. Méd. de Chile**, 2015.

AQUINO, S. R. F. Bauman e a crítica sobre a perda da dignidade da pessoa humana em tempos líquidos. **Revista Húmus**. v. 6, n. 18, p. 70-88, 2016.

ARAÚJO, R.B.; HUK, M. As contribuições dos Assistentes Sociais para o desenvolvimento de tecnologias sociais junto aos movimentos sociais. **Humanidades em Perspectivas**, v. 6, n. 3, s.p. 2019.

ARIELI, S.; SAGIV, L.; ROCCAS, S. Values at Work: The Impact of Personal Values in Organizations. **Applied Psychology**. v. 69, n. 2, p. 1-70, 2018.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: **Congresso Nacional de Educação**. p. 329-341, 2011.

BARDINI, C.; TOLFO, S. R. O sentido do trabalho para empregados de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina. **Revista Especialize On-line IPOG**, v. 1, n. 15, p.1-29, 2018.

BARROCO, M. L.; TERRA, S. H. **Código de ética do(a) assistente social comentado.** São Paulo: Cortez, 2012.

BEEHR, T. A.; JEX, S. M.; STACY, B. A.; MURRAY, M. A. Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. **Journal of Organizational Behavior,** v. 21, n. 4, p. 391-405, 2000.

BEHRING, E. **Notas sobre Organização Política e Sindical dos Assistentes Sociais**. Rio de Janeiro, 2003.

BENDASSOLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança antológica na experiência atual com o trabalho**.** São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances em Psicología Latino Americana**, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C. BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n.º 8.662, de 7 de junho de 1993.** Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Brasília, 7 de junho de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

CARNEVALE, B. O **tratamento dado pela categoria profissional à questão ambiental:** um estudo dos encontros nacionais de pesquisa em Serviço Social e Congressos Brasileiros de Assistentes Sociais. Trabalho de Conclusão de Curso. (Curso de Graduação em Serviço Social). – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis, 2009.

CARRARA, V. A.; *et al*. Uma Reflexão Sobre a Realidade do Trabalho das/os Assistentes Sociais da Microrregião dos Inconfidentes. In: **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília. DF. v. 16, n. 1, s.p. 2019. Disponível em: https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/1271. Acesso em: 12 jul. 2020.

CASTEL, R. Centralité du travail et cohésionsociale, in le monde dutravail. **Paris: La Découvert**, p. 50-60, 1998.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL – CFESS, 2005. **Assistentes Sociais no Brasil**: elementos para o estudo do perfil profissional / Organizado pelo Conselho Federal de Serviço Social; colaboradores Rosa Prédes... [*et al*.]. -Brasília: CFESS, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL – CFESS. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de assistência social.** Série Trabalho e Projeto Profissional nas Políticas Sociais. Brasília, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução CNS n.º 510 de 7 de abril de 2016.** Determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais (CHS). Homologo a Resolução CNS n.º 510, de 07 de abril de 2016, nos termos do Decreto de Delegação de Competência de 12 de novembro de 1991.

CHIUZI, R. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. Mudanças. **Psicologia da Saúde,** v. 20, n. 1-2, p. 31-40, 2012.

CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social.** São Paulo: Outras Expressões, 2015.

CIULLA, J. **The working life:** The promise and betrayal of modern work. New York, EUA: Three Rivers Press, 2000.

COELHO, A.; RIBEIRO, N. Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: an empirical study in Cape Verde. **European Business Review**, v. 31 n. 3, p. 337-351, 2019.

COOPER, Cary L.; MARSHALL, Judi. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral **Psicol. Argum**, v. 30, n. 70, p. 585-593, 2012.

CORDEIRO, T. M. S. C.; ARAÚJO, T. M. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores do Brasil. **Rev. Bras. Med. Trab.,** v. 13, n. 3, p. 262-274, 2016.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,** v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editoral, 2008.

DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Health and Well-Being in the Workplace: a Review and Synthesis of the Literature. **Journal of Management,** v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (Org.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DAVET, A.; *et al*. **Relatório final.** Documento entregue à Coordenação de Pesquisa e Publicações Acadêmicas. Pró- Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão da UNINTER, 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In: MACÊDO, K. B. *et al*. (Orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento –** uma visão interdisciplinar**.** Goiânia: Ed. PUC Goiás, p. 317-331, 2016.

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-22, 2007.

DEJOURS, C. Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise,** v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DRUCK, G. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização no trabalho. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S. (Org.). **O avesso do trabalho IV:** Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**.** São Paulo: Outras Expressões. p. 59-87, 2017.

DUCHARME, L. J.; KNUDSEN, H. K.; ROMAN, P. M. Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. **Sociological Spectrum**, v. 28, n. 1, p. 81-104, 2007.

EBERT, P. N. P.; SEVERO, E. A.; JOHANN, D. Relações de trabalho saudáveis e não saudáveis no contexto organizacional. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 11, n. 30, p. 1882-1907, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** São Paulo: Global, 1986.

FAERMANN, L. A.; MELLO, C. C. V. As condições de trabalho dos assistentes sociais e suas implicações no processo de adoecimento dos profissionais. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 15, n. 1, p. 96-113, jan./jul., 2016.

FALCE, J. L.; GARCIA, F. C; MUYLDER, C. F.; Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n. 81, p. 74-86, 2011.

FALEIROS, Vicente de Paula. O Serviço Social no cotidiano: fios e desafios. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 120, p. 706-722, 2014.

FARIA, C. M. P.; HUPFFER, H. M.; TEIXEIRA, P. J. Z. Direito fundamental à qualidade do ambiente laboral e justiça do trabalho: uma abordagem empírica. **Novos Estudos Jurídicos,** v. 23, n. 1. p. 158-187, 2018.

FENSTERSEIFER, T. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente:** a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 35-61, 2008.

FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, 2016.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. B. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M.; e cols. **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, p. 111-124, 2008.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, p. 22-23, 2002.

FONTELLES, M. J.; SIMÕES, M. G.; FARIAS, S. H.; FONTELLES, R. G. S. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, v. 23, n. 3, p. 1-8, 2009.

FONTOURA, F. P.; GONÇALVES, C. G. O.; SOARES, V. M. N. Condições e ambiente de trabalho em uma lavanderia hospitalar: percepção dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, p. 1-11, 2016.

FOX, A. The meaningofwork. In: ESLAND, G., SALAMAN, G. **The politics of work and organizations.** Milton Keyes: Open University Press, 1980.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMAN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** São Paulo, Fundacentro, v. 35, n. 122, jul./dez., 2010.

GAGNÉ, M.; FOREST, J.; GILBERT, M.; AUBÉ, C.; MORIN, E.; MALORNI, A. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. **Educational and Psychological Measurement**, v. 70, n. 4, p. 628-646, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. Work as a source of pleasure: evaluating a Psychosocial Care Center team. **Rev. Esc. Enferm. USP**, v. 45, n. 3, p. 716-21, 2011.

GONÇALVES, D. M. C. **Excesso de trabalho e conflito trabalho-família:** o papel moderador do apoio dos colegas e do apoio do chefe. 2019. 25f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Lisboa.

GONDIN, S. M. G.; SILVA. N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J. C. BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

GONDIN, S. M. G.; SIQUEIRA, M.M.M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J. C. BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

GUERRA, Y. Instrumentalidade do processo de trabalho e Serviço Social. In: Revista Serviço Social e Sociedade, n. 62. São Paulo: Cortez, 2000.

GUERRA, Y. **A instrumentalidade do serviço social**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

GUERRA, Y. Instrumentalidad Del processo de trabajo y servicio social. XVIII Seminário Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y La formación profesional em Trabajo Social em el contexto de las nuevas relaciones de poder y La diversidad latinoamericana. San José, Costa Rica, 2004.

GUERRA, Y. **A instrumentalidade do serviço social**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

GUERRA, Y. Transformações societárias, Serviço Social e cultura profissional: mediações sócio-históricas e ético-políticas. In: MOTA, A. E.; AMARAL, Â. (org.). **Cenários, contradições e pelejas do Serviço Social Brasileiro.** São Paulo: Cortez, 2016.

GUIMARÃES, M. C. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. **REGE – Revista de Gestão**, v. 13, n. 1, p. 1-10, 2006.

GUNIA, N. **La function ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises –** impacts des nouvelles technologies d'information et decommunication. 2002. Thèse (Doctoraten Sciences de Gestion) – Université des Sciences Sociales – Toulouse I, France, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.

HOCK, D. **O Nascimento da era caórdica**. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 2011.

IAMAMOTO, M. **Serviço Social em tempo de capital fetiche.** São Paulo: Cortez, 2007.

IAMAMOTO, M. V. Projeto Profissional, espaços ocupacionais e trabalho do assistente social na atualidade. In: Atribuições Privativas do/a Assistente Social. Em questão. Conselho Federal de Serviço Social. **Gestão Tempo de Luta e Resistência.** 1. ed. Brasília, 2012.

IAMAMOTO, M. V. 80 anos do Serviço Social no Brasil: a certeza na frente, a história na mão. **Serv. Soc. Soc.,** n. 128, p. 13-38, 2017.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na contemporaneidade:** trabalho e formação profissional. 26. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche:** capital financeiro, trabalho e questão social.8. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e serviço social no Brasil:** esboço de uma interpretação histórico-metodológico. São Paulo: Cortez, 1985.

IRIGARAY, Hélio Arthur R.; et al. Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. **RAM Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, 2019.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). **Trabalho, Organizações e Cultura**. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, p. 21-26, 1996.

JAHOBA, M. **Empleo y desempleo: um análisi sociopsicológico**. Madrid: Ediciones Morata. 1987.

JUDGE, A. T;.LOCKE;. LOCKE, E. A. Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and Job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 3, p. 475-490, 1993.

KANAN, L.A.; MARCON, S. R. A. Ambiente, Saúde e Gestão Humana de Recursos: cartografia do bem-estar no trabalho. In: PARREIRA, P.; MÓNICO, L.; CARVALHO, C. (orgs.). **Gestão de Pessoas nas Organizações**. Edição Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Coimbra, Portugal, p. 75-96, 2017.

KOSSEK, E. E.; PICHLER, S.; BODNER, T; HAMMER, L. B. Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. **Personnel Psychology,** v. 64, n. 2, p. 289-313, 2011.

KOSIK,K. **Dialética do concreto.** (Trad. de Célia Neves e Alderico Toríbio). 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

KRMPOTIC, C. Identidad y alienaciónentrabajo social, em un contexto de reformas sociales, desprofesionalización y proletarización. **Revista Margen**, v. 56, 2009.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEMMETTY, S.; COLLIN, K. Self-Directed Learning as a Practice of Workplace Learning: Interpretative Repertoires of Self-Directed Learning in ICT Work. **Vocations and Learning,** v. 13, p. 47-70, 2020.

LHUILIER, D. Le «sale boulot». **Travailler,** v. 14, n. 2, p. 73-98, 2005.

LIMA, M.; TAVARES, N.; BRITO, M.; CAPELLE, M. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. Em M. P. Dunnette (Org.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: **Rand-McNally**, p. 1294-1349, 1976.

LOURENÇO; E., GOULART; P., ANUNCIAÇÃO; L., LACAZ; F. A. C. Condições de trabalho de assistentes sociais da área da saúde e repercussões psicossociais. **Saúde Soc.,** São Paulo, v. 28, n. 1, p. 154-168, 2019.

LUCRÉCIO. **De rerum natura.** Paris: Les Belles Lettres, 1984.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINELLI, Maria Lúcia, KOUMROUYAN, Elza. Um novo olhar para a questão dos instrumentais técnico-operativos em Serviço Social. **Revista Serviço Social & Sociedade**, n, 54, São Paulo: Cortez, 1994.

MARTINEZ, M. C.; FISCHER, F. M. Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa. **Rev. Bras. Saúde Ocup.,** São Paulo, v. 44, e12, 2019.

MARX, K. Extractos de Leitura – James Mill. In: **Obras de Marx y Engels, Manuscritos de Paris y Anuários Franco –Alemanes – 1844**. Barcelona: Grijalbo, p. 293, 1978.

MARX, K. **Miséria da Filosofia** [1847]. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MARX, K. **O capital:** crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MARX, K. **Os manuscritos econômicos e filosóficos.** v. 22. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MATURANA, H.; VARELA, F. **A árvore do conhecimento**. Campinas: Psy, 1995.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017

McDAID, D.; CURRAN, C.; KNAPP, M. Promoting mental well-being in the workplace: a European policy perspective. **International Review of Psychiatry**, v. 17, n. 5, p. 65-373, 2005.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (MOW). **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

MEDEIROS, I. E. S. **A questão da instrumentalidade do Serviço Social e as dimensões prático-sociais do exercício profissional do Assistente Social na área da educação.** Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. 2013. 261 p. (Mestrado) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal.

MEISTER, J. C.; WILLYERD, K. **O Ambiente de Trabalho de 2020:** como as empresas inovadoras atraem, desenvolvem e mantêm os funcionários do futuro nos dias de hoje. Alta Books Editora, 2018.

MELATTI, K. R. Trabalho profissional de assistentes sociais: reflexões acerca da autonomia relativa como estratégia de alargamento da ruptura com o conservadorismo. In: Anais do 16º. **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais,** v. 16, n. 1, 2019.

MELO, R. S. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, p. 28, 2013.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Validação do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). In: Congresso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicologia, 2006, Habana, Cuba. Anais do Congreso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicología, 2006.

MENON, I. O.; DELCIDIO, C. **Gestão de pessoas na administração pública**. Editora Senac São Paulo, 2020.

MICHAELSON, C.; Pratt, M. G.; Grant, A. M.; DUNN, C. P. Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. **Journal of Business Ethic**, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014.

MONTAÑO, C. HacialaconstruccióndelProyeto Ético-Político Profesional. **XVIII Seminario Latino americano de escuelas de trabajo social – Alaets**. Costa Rica, Julio de 2004.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. *et coll*. (Coord.). La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Québec: Éditions de l'organisation (Collection Manpower, p. 257-286), 1996.

MORIN, E. Le sens du travail pour des gestonnaires francophone. **Revue Psychologie du Travail et des Organisations**, v. 3, n. 2/3, p. 26-45, 1997.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de empresas**. v. 41, n. 3, p. 8-19, São Paulo, jul./set., 2001.

MORIN, E. **Sens du travail:** Définition, mesure et validation. In C. Vandenbergue, N. Delobbe & G. Karnas (Eds.), Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel. v. 2, Louvain la Neuve: UCL, p. 11-20, 2003.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work.** Montréal: HEC, 2006.

MORIN, E. M; AUBÉ, C. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In: T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial:** o fator humano. São Paulo, SP: Atlas, p. 13-34, 2002.

MORIN, E.; CHERRÉ, B. Lescadres face ausensdutravail**. RevueFrançaise de Gestion,** v. 126, p. 83-93, 1999.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade,** 19. ed. esp., n. 1, p. 47-56, 2007.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR, M. S.; SILVA, F. A. D.; ANDRADE, R. O. B. D. Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à ScientificPeriodicalsElectronic Library. **Cadernos EBAPE**. BR, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; & SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. **In Anais** do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Porto Alegre, RS: ANPAD, p. 283, 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. Health Promotion. **Glossarry.** Geneva. Wolrd Health Organization, 2001. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR 2001 por.pdf.

PADILHA, N. S.; DI PIETRO, J. H. O. A contribuição da oitiva - outro aspecto importante na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, v. 70, p. 529-560, 2017.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PEIRÓ, J. M. Prefácio 1.ª ed. In: ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho:** organizações que matam – Factores de risco, protección psicossocial y trabajo: organizacíones que emancipan o que matan. 2. ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.

PIANA, M. C. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional** [*online*]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 233 p., 2009.

PINTO, P. C. A. **Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais**. 2009. 109 p. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional). Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. CAMERON; J. E. DUTTON; R. E. QUINN (EDS.). **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline** San Francisco, EUA: Berret-Koehler,p. 309-327, 2003.

PUCCI, S. M.; KANAN, L. A.; SILVA, B. F. Riscos psicossociais no contexto do trabalho. **Revista GepesVida,** v. 3, n. 6, p. 142-153, 2017.

QUARSTEIN, V. A.; McAFEE, R. B.; GLASMAN, M. The situational occurrences theory of job satisfaction. **Human Relations**, v. 45, n. 8, p. 859-76, 1992.

QUELHAS, O. L.G; LIMA, G.B.A. Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações brasileiras. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente,** v. 1, n. 2, art. 2, dez., 2006.

RAICHELIS, R. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serv. Soc. Soc**, v. 107, p. 420-437, 2011.

REZENDE, I.; CAVALCANTI, L. F. **Serviço Social e Políticas Sociais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2009.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional - teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson, 2014.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

RODRIGUES, M. L. **O Serviço Social e a perspectiva interdisciplinar.** In: o uno e o múltiplo nas relações entre áreas do saber. São Paulo: Cortez, 1995.

ROSÁRIO, S.; *et al.* Avaliação padronizada de fatores psicossociais e sua influência em resultados de saúde clinicamente confirmados em trabalhadores: uma revisão sistemática. **J Occup Med Toxico,** v. 11, n.19, 2016.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will. In: J. Greenberg, S. L. Koole e T. Pyszczynski (Eds.), **Handbook of Experimental Existential Psychology**. New York: Guilford Press, 2004.

SÁ, J.L.M. **Serviço Social e interdisciplinaridade:** dos fundamentos filosóficos à prática interdisciplinar no ensino, pesquisa e extensão. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SAGIV, L.; ROCCAS, S.; OPPENHEIM, S. Values and well - being: Content, process, context. In: S. JOSEPH (Ed.), **Positive psychology in practice** (2nd Ed.). New York, NY: John Wiley, 2015.

SAGIV, L.; SCHWARTZ, S. H. Value priorities and subjective well - being: Direct relations and congruity effects. **European Journal of Social Psychology**, v. 30, n. 2, p. 177-198, 2000.

SANCHEZ, Zila van der Meer; NAPPO, Solange Aparecida. Progression on drug use and its intervening factors among crack users. **Revista de Saúde Pública**, v. 36, n. 4, p. 420-430, 2002.

SAINSANLIEU, R. L'identitéautravail: une expériencepartagée. In: Francfort, J. *et al*. **Les mondes sociaux de l'entreprise.** Paris: SociologieÉconomique, 1995.

SALANOVA, M. Organizacionessaludables y desarrollo de recursos humanos. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. v. 47, p. 179-214, 2008.

SANTANA, A. L. **Formação profissional em psicologia pelo trabalho para a saúde: revisão dialógica da literatura.** 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2018.

SANTOS, D. A. **Transformações históricas e o trabalho da/o Assistente Social na contemporaneidade**. IX Jornada Internacional de Políticas Públicas. Anais. São Luiz, Maranhão, 2020.

SANTOS, F. V. S.; NASCIMENTO, J. S.; ALMEIDA, S. A. A importância da conduta ética no trabalho: o assédio em perspectiva. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 15, 2020.

SANTOS, V. M. Transformações societárias: repercussões no serviço social. **Rev. Katálysis**, v. 23, n. 1, p. 53-62, 2020.

SAUER, M.; RIBEIRO, E. M. Meio ambiente e Serviço Social: desafios ao exercício profissional. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 11, n. 2, p. 390-398, ago./dez, 2012.

SELIGMANN, S. E. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SEMEDO, Ana Suzete; COELHO, Arnaldo; RIBEIRO, Neuza. Authentic leadership, happiness at work and affective commitment. **European Business Review**, v. 31, n. 3, p. 337-351. 2019.

SEVERINO, J. A. S. Subsídios para uma reflexão sobre novos caminhos da interdisciplinaridade. In: Severino AJ, Sá JM, organizadores. **Serviço social e interdisciplinaridade: dos fundamentos filosóficos à prática interdisciplinar no ensino, pesquisa e extensão**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SIEGRIST, J.; *et al*. A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort– reward imbalance. **Int Arch Occup Environ Health**, v. 82, n. 8, p. 1005–1013, 2009.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M.C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psic. Teor e Pesq.,** Brasília, v. 29, n. 3, p. 331-339, set., 2013.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 2005. Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SILVA, F. R.; ALBUQUERQUE, C. S.; SOARES, R. V. Determinações contemporâneas e as condições éticas e técnicas do Assistente Social. **Revista Café com Sociologia**, v. 9, n. 1, p. 141-154, 2020.

SILVA, J. A. **Direito Ambiental Constitucional.** 3 ed. São Paulo, Malheiros, p. 23, 2000.

SILVA, M. P.; SIMÕES, J. M. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe),** v. 13, n. 3, jul./set., 2015.

SILVA, R. S.; PAIVA, S. D. T.; GOMES, V. L. B. Trabalho e saúde dos assistentes sociais na seguridade social. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, 2018, Disponível em: https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/20272.

SOMMERMAN, A. **Inter ou transdisciplinaridade?** São Paulo: Ed. Paulus, 2006.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2006.

STECHER, A. El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividade em la modernidade contemporánea: Apuntes desde Chile y América Latina. 2014.

STECHER, A.; GODOY, L. Transformaciones Del trabajo, subjetividad e identidades: lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, p. 19-76, 2014.

THEORELL, T. The Demand Control Support Work Stress Model. In: **Th**eö**rell T. (eds) Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health**. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham, 2020. Disponível em: https://www.springer.com/gp/book/9783030314378. Acesso em: 12 jul. 2020

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade,** 19 ed. Esp., n. 1, p. 38-46, 2007.

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHEURS, P. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 365-375, 2004.

VICCARI, M. E.; PINTO, M. M. **Serviço Social da Unisc:** 15 anos de trajetória. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2015.

VOLPÁTO, M.; CIMBALISTA, S. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 75-86, set./dez., 2002.

WANDELLI, L. V. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, 2015.

ZANELLI, J. C. Sobre os temas transdisciplinares em saúde mental e trabalho. In: MACÊDO, K. B. *et al*. (Orgs). **Organização do trabalho e adoecimento**: uma visão interdisciplinar**.** Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2016.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C. BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A**. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho:** organizações que matam = Factores de risco, protección psicossocial y trabajo: organizacíones que emancipan o que matan. 2. ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão:** a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Folheto

Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

(Resolução 510/2012 CNS/CONEP)

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado "Trabalho com sentido e contexto laboral de Assistentes Sociais brasileiros(as)". O objetivo deste trabalho é analisar a associação entre trabalho com sentido e o contexto laboral de Assistentes Sociais. A população do estudo está representada por todos os profissionais de Serviço Social do Brasil. A amostra será representa por todos os profissionais de Serviço Social, inscritos no Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, que desejarem livremente participar. Para a instituição e para sociedade, espera-se promover entre os participantes, reflexões sobre como se caracteriza o sentido atribuído ao trabalho que realizam, em associação ao seu contexto laboral, algo que poderá trazer novas possibilidade e estratégias de prevenção de riscos psicossociais no processo de trabalho e promoção de condições que possam favorecer a qualidade de vida. **De acordo com a resolução 466/2012** "Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados". A sua participação terá risco mínimo, mas se ocorrer algum tipo de desconforto psicológico, a pesquisadora deverá ser informada e fará os devidos encaminhamentos para os serviços da rede SUS que oferecem este tipo de suporte de forma gratuita. As informações coletadas serão utilizadas unicamente com fins científicos, sendo garantidos o total sigilo e confidencialidade, através da assinatura deste termo, o qual receberá uma cópia.

Não haverá benefícios materiais ou financeiros aos participantes. Todavia, os participantes poderão refletir sobre como se caracteriza o sentido que atribuem ao trabalho que realizam em associação ao seu contexto laboral, algo que poderá trazer novas possibilidades e estratégias no processo de trabalho, maximizando comportamentos de bem-estar no trabalho.

Você terá o direito e liberdade de negar-se a participar desta pesquisa total ou parcialmente ou dela retirar-se a qualquer momento, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo com relação ao seu atendimento nesta instituição, de acordo com a Resolução CNS nº466/12 e complementares.

Para qualquer esclarecimento no decorrer da sua participação, estarei disponível através dos telefones: (49) 3251.1022, ou pelo endereço Av. Castelo Branco, 170, Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde. Lages. Santa Catarina. Se necessário também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Planalto Catarinense UNIPLAC, Av. Castelo Branco, 170, bloco 1, sala 1226, Lages SC, (49) 32511086, e-mail: cep@uniplaclages.edu.br. Desde já agradecemos!

Eu _____ (nome por extenso e CPF) declaro que após ter sido esclarecido (a) pelo(a) pesquisador(a), lido o presente termo, e entendido tudo o que me foi explicado, concordo em participar da Pesquisa.

_____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Lages, _____ de _____ de2020.

Responsável pelo projeto: Lilia Aparecida Kanan (Profa. Orientadora)

Endereço para contato: Av. Castelo Branco, 170, Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde.Lages. Santa Catarina. CEP: 88 509-900.
Telefone para contato: (49)3251.10.22
E-mail: lilia.kanan@gmail.com

Apêndice 3 – Questionário Sociodemográfico e Profissional

Sexo:	( ) Feminino	( ) Masculino		
Faixa Etária:	( ) entre 20 e 30 anos ( ) entre 41e 50 anos	( ) entre 31 e 40 anos ( ) mais de 50 anos		
Estado civil:	( ) solteiro(a) ( ) divorciado	( ) casado(a) ( ) outro	( ) viúvo(a)	
Titulação:	( ) Graduação ( ) Mestrado	( ) Especialização ( ) Doutorado	( ) Pós-Doutorado	
Estado onde mora:	( ) AC ( ) BA ( ) GO ( ) MG ( ) PE ( ) RS ( ) SP	( ) AL ( ) CE ( ) MA ( ) PA ( ) PI ( ) RO ( ) SE	( ) AP ( ) DF ( ) MT ( ) PB ( ) RJ ( ) RR ( ) TO	( ) AM ( ) ES ( ) MS ( ) PR ( ) RN ( ) SC
Tempo de serviço no emprego atual:	( ) entre 6 meses e 3 anos	( ) entre 4 e 6 anos	( ) entre 7 e 10 anos	( ) mais de 10 anos
Tempo transcorrido após a graduação:	( ) entre 6 meses e 3 anos	( ) entre 4 e 6 anos	( ) entre 7 e 9 anos	( ) mais de 9 anos
Vínculo empregatício	( ) Desempregado	( ) Emprego Público	( ) CLT	( ) Autônomo
Tem registro profissional no CRESS?	( ) Sim	( ) Não		

ANEXOS

Anexo 1 – Escala do Trabalho com Sentido – ETS

Os enunciados seguintes dizem respeito à opinião que você tem sobre seu trabalho. Em que medida você está de acordo com cada uma delas?

1.	Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	1	2	3	4	5	6
2.	Meu trabalho é útil para a sociedade.						
3.	Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.						
4.	Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.						
5.	Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.						
6.	Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.						
7.	Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.						
8.	Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.						
9.	Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).						
10.	Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.						
11.	Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.						
12.	Meu trabalho me permite aprender.						
13.	Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.						
14.	Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.						
15.	Meu trabalho é útil aos outros.						
16.	Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.						
17.	Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.						
18.	Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.						
19.	Tenho autonomia em meu trabalho.						
20.	Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.						
21.	Tenho prazer na realização de meu trabalho.						
22.	Meu trabalho me permite tomar decisões.						
23.	Meu trabalho é importante para os outros.						
24.	Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.						

*Traduzido e adaptado para o português por Bendassoli e Borges-Andrade (2011).
https://www.academia.edu/8755113/medidas_do_comportamento_organizacional

Anexo 2 – Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho – EACT

O objetivo da escala é coletar informações sobre como você percebe o seu trabalho atual.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1.	O ritmo de trabalho é acelerado.	1	2	3	4	5
2.	As tarefas são cumpridas com pressão temporal.					
3.	A cobrança por resultados é presente.					
4.	As normas para execução das tarefas são rígidas.					
5.	Existe fiscalização do desempenho.					
6.	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.					
7.	Os resultados esperados estão fora da realidade.					
8.	Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho.					
9.	Existe divisão entre quem planeja e quem executa.					
10.	As condições de trabalho são precárias.					
11.	O ambiente físico é desconfortável.					
12.	Existe barulho no ambiente de trabalho.					
13.	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.					
14.	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.					
15.	O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas.					
16.	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.					
17.	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.					
18.	As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.					
19.	O material de consumo é insuficiente.					
20.	As tarefas não estão claramente definidas.					
21.	A autonomia é inexistente.					
22.	A distribuição das tarefas é injusta.					
23.	Os funcionários são excluídos das decisões.					
24.	Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado.					
25.	Existem disputas profissionais no local de trabalho.					
26.	Existe individualismo no ambiente de trabalho.					
27.	Existem conflitos no ambiente de trabalho.					
28.	A comunicação entre funcionários é insatisfatória.					
29.	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.					
30.	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.					

*Construída e validada no Brasil por Mendes e Ferreira (2006).
https://www.academia.edu/8755113/medidas_do_comportamento_organizacional

Anexo 3 – Parecer Consubstanciado do CEP n.º 3.648.135

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE - UNIPLAC

PlataForma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO E CONTEXTO LABORAL DE ASSISTENTES SOCIAIS BRASILEIROS(AS)

Pesquisador: LILIA APARECIDA KANAN

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 23205519.8.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.648.135

Apresentação do Projeto:

Projeto de interesse acadêmico, devidamente fundamentado, apresentando argumentos suficientes acerca de sua relevância.

"Desenho:

Trata-se de uma pesquisa aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa, vez que se valerá de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.) (SILVA; MENEZES, 2005). Quanto aos objetivos, segundo Gil (1991, p.21), é uma pesquisa descritiva, pois visa relatar as características de determinada população e estabelecer relações entre variáveis. A respeito dos procedimentos técnicos, assumirá o design de survey (levantamento), pois prevê o questionamento direto dos participantes elencados no estudo (SILVA; MENEZES, 2005). Quanto ao desenvolvimento no tempo, se caracteriza como uma pesquisa transversal, pois os dados serão coletados em um determinado instante de tempo, em um determinado momento (FONTELLES; et al, 2009). O estudo assume a perspectiva interdisciplinar tanto em sua concepção, quanto na etapa de dissertação dos resultados encontrados. Quanto a perspectiva teórica adotada, as análises empreendidas se valerão dos conhecimentos próprios do Materialismo Histórico-Dialético."

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos estão claramente enunciados.

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226
Bairro: Universitário **CEP:** 88.509-900
UF: SC **Município:** LAGES
Telefone: (49)3251-1066 **E-mail:** cep@uniplaclages.edu.br

"Objetivo Primário: Analisar a associação entre sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais. Objetivo Secundário: •Investigar o perfil sociodemográfico dos participantes;•Examinar declarações de propósito, direção e finalidade atribuídas ao trabalho por Assistentes Sociais;•Identificar a avaliação de Assistentes Sociais a respeito da organização e condições do seu trabalho e das relações sócio profissionais entabuladas no contexto laboral;"

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram apresentados de acordo com as normas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é de relevância científica e encontra-se fundamentada na bibliografia especializada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos foram apresentados de acordo com as exigências.

Recomendações:

Sob o aspecto da ética da pesquisa em seres humanos, opina-se pela aprovação do presente projeto de pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se pela aprovação do projeto de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

O desenvolvimento da pesquisa, deve seguir os fundamentos, metodologia e preposições, do modo em que foram apresentados e avaliados por este CEP, qualquer alteração, deve ser imediatamente informada ao CEP-UNIPLAC, acompanhada de justificativa.

O pesquisador deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme descrito na Resolução nº 466/2012.

a) Desenvolver o projeto conforme delineado;

b) Elaborar e anexar na Plataforma Brasil os relatórios parcial e final;

c) Apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;

d) Manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;

e) Encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e

f) Justificar fundamentalmente, perante o CEP ou a CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE - UNIPLAC

Continuação do Parecer: 3.648.136

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1451691.pdf	10/10/2019 16:35:56		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declaracao_ciencia_concordancia.pdf	10/10/2019 16:20:06	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracao_pesquisadoras.pdf	10/10/2019 16:19:41	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	10/10/2019 16:18:36	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_ROSTO.pdf	10/10/2019 16:18:18	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	10/10/2019 15:54:39	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

LAGES, 17 de Outubro de 2019

Assinado por:

Odila Maria Waldrich

(Coordenador(a))

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226
Bairro: Universitário **CEP:** 88.509-900
UF: SC **Município:** LAGES
Telefone: (49)2251-1096 **E-mail:** cep@uniplaclages.edu.br

Anexo 4 – Artigo

TRABALHO COM SENTIDO E CONTEXTO LABORAL DE ASSISTENTES SOCIAIS BRASILEIROS(AS)

WORK WITH MEANING AND LABOR CONTEXT FOR BRAZILIAN SOCIAL WORKERS

Juciane A. G. Figueiredo da Silva [1]

Lilia Aparecida Kanan[2]

Anelise Viapiana Masiero[3]

Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC

RESUMO

Pretendeu-se analisar o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais. O percurso metodológico traduz o estudo com uma pesquisa aplicada, transversal, *survey*, cuja abordagem do problema é quantitativa. Os participantes foram os(as) Assistentes Sociais inscritos no Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, que ocorreu em novembro de 2019, em Brasília – DF e outros acessados por meio digital. Os instrumentos de coleta de dados foram a Escala do Trabalho com Sentido-ETS, a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho-EACT, instrumentos validados no Brasil, e um Questionário sociodemográfico e profissional. Quanto aos principais resultados, encontrou-se que o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais participantes apresenta risco crítico, uma situação-limite de potencialização do mal-estar no trabalho e possibilidade evidente de adoecimento. Apesar disto, percebem o propósito, a direção e a finalidade de seu trabalho, isto é, avaliam positivamente as características de seu fazer e encontram sentido tanto para si, quanto para o(s) outro(s) no trabalho que realizam.

Palavras chave: Trabalho com Sentido. Contexto Laboral. Assistentes Sociais.

---

[1]Mestre em Ambiente e Saúde – Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde – PPGAS na Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

[2]Doutora. Pesquisadora. Professora Orientadora - Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde - PPGAS na Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

[3] Doutora. Pesquisadora. Professora Coorientadora – Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde – PPGAS na Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

ABSTRACT

The objective was to analyze the meaning attributed to work and the work context of Social Workers. The methodological path translates the study with an applied, transversal research, survey, whose approach to the problem is quantitative. The participants were the Social Assistants registered at the Brazilian Congress of Social Assistants, which took place in November 2019, in Brasília - DF and others accessed by digital means. The data collection instruments were the Meaningful Work Scale-ETS, the Work Context Assessment Scale-EACT, instruments validated in Brazil, and a socio-demographic and professional questionnaire. As for the main results, it was found that the working context of the participating Social Workers presents a critical risk, a limit situation of potentiation of malaise at work and an evident possibility of illness. Despite this, they perceive the purpose, direction and finality of their work, that is, they positively evaluate the characteristics of their work and find meaning both for themselves and for the other (s) in the work they perform.

Keywords: Meaningful work. Labor context. Social workers.

INTRODUÇÃO

O trabalho engendra duplo movimento: “o homem transforma a natureza e, ao fazê-lo, transforma a si mesmo e a outros homens”. A satisfação de muitas das necessidades humanas ocorre por meio do trabalho; para tanto, o homem encontra no labor elementos e recursos que lhe permitem satisfazê-las e, neste movimento, “ao mesmo tempo em que as recria, reproduz-se”. Assim, o trabalho é para, o homem, a condição natural da sua existência, a sua condição de homem (GUERRA, 2004, p. 5).

Todavia, embora em essência se vincule o trabalho à identidade humana, o contexto laboral que se observa na atualidade parece ser pouco favorável à geração e manutenção de condições profícuas aos trabalhadores. Desde o final do século passado as organizações vivenciam substanciais transformações tecnológicas, relacionais e de procedimentos que, em alguma medida impactam os trabalhadores. Somam-se a estas, a reestruturação capitalista e o incremento de uma nova forma de acumulação flexível. Todos estes aspectos impositivamente requerem dos gestores novas formas de gerenciar e de organizar o trabalho (STECHER, 2014).

De modo a possibilitar transformações e satisfação de necessidades, o trabalho deve ter sentido. Mesmo porque, para Morin (2001, p. 14), “o trabalho desenvolve o potencial e fortalece a identidade dos indivíduos; pelas relações que o trabalho gera, ele consolida a identidade social; pelos seus resultados, permite ao indivíduo contribuir ao mundo e dar um sentido à sua existência”.

Além de sentido no trabalho, outros aspectos importantes são as condições objetivas que caracterizam a estruturação do espaço laboral. Estas devem garantir aos trabalhadores o direito

de fazer escolhas. A garantia de liberdade em termos de pesquisas, planejamento, execução e avaliação do processo de trabalho devem permear tais condições. Além disto, devem outorgar ao profissional oportunidades para que suas competências técnicas e políticas, individuais ou coletivas possam ser exercidas (CFESS, 2011). Soma-se a isso, o respeito aos direitos, princípios e valores éticos-políticos profissionais estabelecidos nas regulamentações profissionais que devem ser garantidos (BEHRING, 2003).

O Conselho Federal do Serviço Social – CFESS, evidência que o trabalho deve promover condições para que o Assistente Social responda com qualidade às demandas, bem como reserve momentos para o aprimoramento intelectual, em capacitação continuada. E isto vai além da simples garantia de apoio à participação em cursos de especialização que visam a qualificação e aprimoramento profissional (CFESS, 2011).

O reconhecimento é almejado pelos trabalhadores. Desejam ainda que sejam consideradas suas opiniões e interesses e que o tratamento que recebem seja digno. Nesse viés, importante para o trabalhador ainda, é a confiança que se estabelece entre os trabalhadores e suas chefias e uma comunicação simétrica e fluída entre eles e seus órgãos de representação coletiva e com seus empregadores. Enfim, que se promovam as condições relacionais indispensáveis para gerar o que tem sido chamado salubridade no contexto de trabalho (ZANELLI; KANAN, 2019).

Não é diferente quando se tem em foco o trabalhado realizado pelo(a) Assistente Social. Este tem sua intervenção profissional inserida na política social, que representa uma instância privilegiada e lhe atribui funcionalidade e legitimidade. O Assistente Social é, portanto, o agente de implementação da política social (MONTAÑO, 2004).

Logo, o(a) Assistente Social em seu ‘fazer’ impregnado de complexidade e pelo caráter sociotécnico, se edifica em sua utilidade social e na responsividade às demandas sociais (KRMPOTIC, 2009). Ou seja, promover e defender direitos sociais sustentados pela mitigação dos desequilíbrios sociais e não somente pela limitada premissa da igualdade de oportunidades, representam seus objetivos e metas profissionais (CFESS, 2011).

A atuação do(a) Assistente Social(ais) e consolida no campo profissional prático e interventivo no ambiente de trabalho. Sua necessidade histórica se construiu na defesa dos direitos de cidadania, onde os complexos conflitos sociais são objetos de problematização e intervenção (REZENDE; CAVALCANTE, 2009). Mas, qual é o sentido deste fazer?

Em se tratando de trabalho e ampliando sua análise na contemporaneidade para além da visão tradicional de saúde ocupacional, a perspectiva dos riscos psicossociais amplia a percepção das circunstâncias que cercam o trabalho e a organização. Tal perspectiva fornece

um quadro mais complexo e abrangente onde o Estado, a empresa e seus os líderes têm um papel a desempenhar pela saúde dos trabalhadores (ZANELLI; KANAN, 2019). No contexto laboral dos(as) Assistentes Sociais as condições de trabalho são favorecedoras à sua saúde e bem-estar?

Com tais entendimentos e questionamentos este estudo pretendeu buscar respostas à seguinte pergunta: Como se caracterizam o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais?

Para a construção do processo de pesquisa o objetivo geral determinado ao estudo foi: analisar as características do sentido atribuído ao trabalho e do contexto laboral de Assistentes Sociais. Especificamente se pretendeu: (i) investigar o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes; (ii) examinar declarações de propósito, direção e finalidade atribuídas ao trabalho por Assistentes Sociais; (iii) identificar a avaliação de Assistentes Sociais a respeito da organização e condições do seu trabalho e das relações socioprofissionais entabuladas no contexto laboral.

Dada a importância do trabalho realizado pelo(a) Assistente Social na conjuntura das demandas sociais, observa-se a lacuna no conhecimento já produzido e a incipiência de estudos que deem visibilidade ao sentido do trabalho e ao contexto laboral do(a) Assistente Social.

METODOLOGIA

Estudos científicos devem ser estruturados a partir de um conjunto de procedimentos metodológicos que possibilitem a consecução de seus objetivos. A seguir, são explicitados os procedimentos definidos para este estudo.

As **características do estudo** o definem como uma pesquisa aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa. Quanto aos objetivos, é uma pesquisa descritiva. A respeito dos procedimentos técnicos, assumiu o *design* de *survey* (levantamento). No que diz respeito ao desenvolvimento no tempo, se caracteriza como uma pesquisa transversal. Como perspectiva de pesquisa e posicionamento epistemológico, o estudo assume a perspectiva interdisciplinar, tanto em sua concepção, quanto na etapa de dissertação dos resultados encontrados. Quanto a perspectiva teórica adotada, as análises empreendidas se valeram dos conhecimentos próprios do Materialismo Histórico-Dialético.

O estudo foi realizado nas dependências do 16.º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais – CBAS, que aconteceu no Ginásio Nilson Nelson em Brasília – DF, no mês de novembro de 2019. O evento foi organizado pelo Congresso Federal do Serviço Social – CFESS,

pelo Conselho Regional de Serviço Social do Distrito Federal – CRESS – DF, pela Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social – ABEPSS e pela Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social – ENESSO.

Referente aos **participantes da pesquisa**, a população do estudo foi representada por profissionais de Serviço Social. A amostra foi representa pelos profissionais de Serviço Social, inscritos no Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, que desejassem livremente participar. Como a participação foi insuficiente para se obter dados com robustez estatística adequada, outros foram acessados virtualmente, por meio da técnica *snowballsamplig*. A quantidade de participantes foi então determinada pelo tempo previsto à coleta de dados de 6 meses. Ao final, obteve-se respostas aos instrumentos de 178 Assistentes Sociais.

Como procedimentos de contato com os participantes e coleta de dados, conforme planejamento inicial ou como a primeira etapa do estudo, os participantes foram acessados durante o Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Um panfleto foi utilizado como estratégia de divulgação massiva; foi disponibilizado na pasta de cada participante do evento e continha o convite formal à participação e a restrição à participação de somente Assistentes Sociais, com, no mínimo 06 meses de atuação profissional formalizada. Além disto, o panfleto continha as principais informações sobre o estudo e o link de acesso à pesquisa *online*, a identificação das pesquisadoras e seus contatos, caso fosse do interesse do participante.

Os **instrumentos de coleta de dados** foram: (i) Questionário sociodemográfico com 9 questões;(ii) Escala do Trabalho com Sentido – ETS com 24 questões; e (iii) Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho – EACT com 30 questões.

AETS foi desenvolvida por Morin e Dassa (2006), traduzida e adaptada para o português por Bendassoli e Borges-Andrade em (2011). É composta por 24 itens, que são mensurados por meio de uma escala de 6 pontos do tipo Likert. É uma escala multifatorial e seus resultados são representados por seis fatores: (i) desenvolvimento e aprendizagem; (ii) utilidade social; (iii) qualidade das relações; (iv) liberdade; (v) ética; (vi) coerência e expressividade.

A outra escala, a EACT, foi construída e validada no Brasil por Mendes e Ferreira (2006). Ela analisa fatores relacionados à:(i) organização do trabalho (11 itens): expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho – índice de precisão de 0,72;(ii) relações socioprofissionais de trabalho (10 itens): expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional – índice de precisão de 0,87;(iii) condições de trabalho (10 itens): expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho – índice de precisão de 0,89 (MENDES;

FERREIRA, 2006). É uma escala multifatorial. As repostas são assinaladas por meio de uma escala do tipo Likert de 5 pontos.

Quanto aos **procedimentos de análise de dados**, estes foram analisados por meio do uso do *software Statistical Package for the Social Sciences– SPSS,* versão 22.0 para Windows. À análise dos dados foram utilizados recursos da estatística descritiva.

Referente aos **procedimentos éticos**: o estudo foi registrado na Plataforma Brasil e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIPLAC, conforme preconiza a Resolução CNS 510/16. O estudo foi aprovado pelo Parecer n.º 3.648.135, datado em 17 de outubro de 2019.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, são apresentados os resultados do estudo, conforme preconizam os autores dos instrumentos utilizados, bem como a discussão junto a autores e articulistas que produziram conhecimento sobre o tema do estudo.

Dados Sociodemográficos e Socioprofissionais

As principais características dos participantes convergem para o entendimento de que a maioria é composta por mulheres (92%), com idade entre 21 a 40 anos (42,8%), casadas (49,7%) e graduadas (77,1%). A Tabela 1, a seguir, traz as especificidades dos dados.

Tabela 1 – Distribuição da frequência e percentual de respostas aos dados sociodemográficos dos(as) Assistentes Sociais participantes

	Frequência	Porcentagem %
SEXO (n=175)		
feminino	161	92
masculino	14	8
FAIXA ETÁRIA(n=56)*		
20 a 30 anos	9	16,1
31 a 40 anos	24	42,8
41 a 50 anos	12	21,4
51 anos ou +	11	19,6
ESTADO CIVIL (n=175)		
solteiro(a)	55	31,4
casado(a)	87	49,7
viúvo(a)	4	2,2
divorciado(a)	17	9,7
outro	12	6,8

Continua...

	Frequência	Porcentagem %
SEXO (n=175)		
NÍVEL DE FORMAÇÃO (n=175)		
graduação	135	77,1
especialização	20	11,4
mestrado	13	7,4
doutorado	7	4,0

* obteve-se somente 56 respostas a este questionamento

Fonte: dados primários (2019/2020).

O fato de 92% dos participantes serem do sexo feminino é consoante ao encontrado na pesquisa de "Assistentes Sociais no Brasil" (2005), que identificou majoritariamente mulheres (97%) nesta prática profissional. Isto confirma a tendência histórica da profissão ser predominantemente marcada pela presença feminina (CFESS, 2005, p. 18).

Outro estudo que confirma a tendência referida é o realizado por Lourenço *et al.* (2019), pois dentre as 295 Assistentes Sociais participantes, 91,9% eram do sexo feminino. Além disto, autores como Cisne (2015), Iamamoto (2017), Iamamoto e Carvalho (1985) e Lourenço *et al*., (2019) também comprovam em seus estudos a maior participação de mulheres na prática profissional do Serviço Social.

Quanto a idade dos participantes, identifica-se que a maioria (42,8%) se encontra na faixa etária de 31 a 40 anos. Os dados encontrados na pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" assemelham-se, aos encontrados neste estudo, pois também prevaleceram as idades entre 35 a 44 anos no estudo (CFESS, 2005). Lourenço *et al.*, (2019) confirmam o mesmo: predominou entre as 295 Assistentes Sociais participantes de sua pesquisa a faixa de 31 a 40 anos de idade.

Referente ao estado civil dos participantes identifica-se que a maioria são casados (49,7%), algo semelhante à pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" (CFESS, 2005), que apresenta o percentual de 53% para o grupo de participantes casados.

Sobre a nível de formação dos profissionais, identifica-se que a maioria (77,1%) é de graduados. Os resultados da pesquisa "Assistentes Sociais no Brasil" informam que até aquele momento – 2005, 55,3% dos(as) Assistentes Sociais brasileiros(as) tinham apenas a graduação, dado o incipiente acesso à pós-graduação (CFESS, 2005). Passados cerca de 15 anos da realização do estudo, observa-se que esta condição se mantém ou mesmo se agrava.

Deste fato extrai-se um alerta: a mercantilização das políticas sociais tem importantes rebatimentos na formação profissional de Assistentes Sociais (SANTOS, 2020). É provável que "no caso específico das assistentes sociais, o barateamento da formação constrói o perfil mais

adequado de profissional para ‘operar’ as políticas sociais focalistas, precarizadas, assistencializadas e abstraídas de direitos sociais” (GUERRA, 2016, p. 103).

A corroborar o resultado, encontra-se em Santos (2020) que a formação em Serviço Social é predominantemente orquestrada por instituições privadas, não universitárias e que não tem o compromisso das universidades quanto ao ensino, pesquisa e extensão, especialmente sob a modalidade do Ensino a Distância (EAD). Iamamoto (2017) considera que a redução do tempo e da qualidade da formação são determinados mais por treinamentos e menos por descobertas científicas e que este tipo de processo formativo facilita a subserviência dos profissionais ao que o mercado de trabalho demanda.

Os dados socioprofissionais dos participantes conferem à maior parte deles (45,1%) um tempo de formação superior a nove anos e um tempo de serviço na faixa de tempo entre 6 meses e três anos (33,7%) e, em outro extremo, a segunda maior concentração de respostas encontra-se na faixa de tempo de mais de 10 anos (31,5%). A maioria (77,1%) está empregada em organizações públicas e quase a totalidade (98,3%) tem registro em seu órgão e classe.

Tabela 2 –Distribuição da frequência e percentual de respostas ao tempo de formação, tempo de serviço, ocupação e registro profissional dos(as) Assistentes Sociais participantes

	Frequência	Porcentagem
TEMPO DE FORMAÇÃO (n=175)		
6 meses a 3 anos	48	27,4
4 a 6 anos	27	15,4
7 a 9 anos	21	12,1
+ de 9 anos	79	45,1
TEMPO DE SERVIÇO(n=175)		
6 meses a 3 anos	59	33,7
4 a 6 anos	34	19,4
7 a 10 anos	27	15,4
+ de 10 anos	55	31,5
OCUPAÇÃO(n=175)		
desempregado	1	0,6
emprego público	135	77,1
CLT	37	21,1
autônomo	2	1,1
REGISTRO NO CRESS(n=175)		
sim	172	98,3
não	3	1,7

Fonte: dados primários.

No estudo de Pinto (2009) há referência de que 13 anos é a média de tempo de serviço, tempo de trabalho considerado longo. Isto é algo que se assemelha aos resultados encontrados

por Silva, Paiva e Gomes (2018), uma vez que entre os Assistentes Sociais participantes de seu estudo 58% haviam sido admitidos por concurso público e estava a mais de 10 anos no atual posto de trabalho.

A ocupação no setor público registra as respostas de 77,1% dos participantes. Os celetistas correspondem a 20,8% destes. O estudo de Lourenço *et al.*, (2019) retrata o mesmo resultado apurado junto a 295 participantes: o predomínio de assistentes sociais concursados no serviço público. Todavia, Druck, (2017) ressalta que os trabalhadores são submetidos às novas formas de gestão, no qual não há concursos públicos, mas a contratação por processos seletivos, com tempo determinado, sob forma de prestação de serviços ou por contratos terceirizados. Sob esta perspectiva, Iamamoto (2012) é contundente ao afirmar que a terceirização da prestação de serviço sociais é amplamente utilizada, porque assim se evita a ampliação do quadro de funcionários públicos. Tal contexto ratifica a precarização do trabalho do Assistente Social, conforme descrevem Lourenço *et al.*, (2019).

Os dados a respeito do estado de residência dos participantes são apresentados na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3 – Distribuição da frequência e percentual de respostas quanto ao estado de residência dos(as) participantes

Estado	Frequência	Porcentagem
Santa Catarina	106	60,6
São Paulo	15	8,5
Minas Gerais	13	7,5
Sergipe	6	3,5
Distrito Federal	5	2,8
Rio de Janeiro	5	2,8
Rio Grande do Sul	4	2,3
Amazonas	3	1,7
Ceará	3	1,7
Alagoas	2	1,1
Mato Grosso	2	1,1
Mato Grosso do Sul	2	1,1
Paraná	2	1,1
Amapá	1	0,6
Espírito Santo	1	0,6
Goiás	1	0,6
Maranhão	1	0,6
Pará	1	0,6
Rio Grande do Norte	1	0,6
Rondônia	1	0,6
Total	175	100

Fonte: dados primários.

Observa-se na Tabela 3 que houve a participação na pesquisa de Assistentes Sociais de 20 dentre os 27 Estados do Brasil, embora participantes do Estado de Santa Catarina tivessem maior representação (59,6%). De modo diverso, o estudo de Lourenço *et al.* (2019) traz informações referente a sua pesquisa realizada nacionalmente no qual a maioria de 295 assistentes sociais (53,3%) referiu o estado de São Paulo como sua residência (LOURENÇO, *et al*., 2019, p. 154).

O sentido do trabalho para os Assistentes Sociais participantes

Para se produzir conhecimento sobre o sentido no trabalho de Assistentes Sociais, este estudo valeu-se da ETS. As seis categorias da ETS foram analisadas individualmente a partir dos resultados apurados. Todavia, é pertinente analisar o conjunto de resultados expressos na média geral calculada para todas as categorias. Na Tabela 4, a seguir, estas médias são apresentadas.

Tabela 4 – Distribuição das médias e Desvio Padrão das categorias da ETS e média geral de todas as categorias

Medias geral por categorias	Médias	Desvio Padrão
Média geral da categoria “utilidade social”	5,41	0,195
Média geral da categoria “aprendizagem e desenvolvimento”	4,99	0,202
Média geral da categoria “qualidade das relações”	4,98	0,080
Média geral da categoria “coerência e expressividade”	4,70	0,078
Média geral da categoria “autonomia no trabalho”	4,57	0,129
Média geral da categoria “ética no trabalho”	4,51	0,304
Média geral de todas as categorias	4,86	0,164

Fonte: dados primários.

A média geral de todas as categorias apresenta o valor de 4,85 (DP=0,164), numa escala de valores entre 1 e 6, considerado positivo e elevado pelos autores da ETS.

A categoria “utilidade social” (M=5,41, DP=0,195) é a média geral mais elevada, algo que se pressupõem encontrar justificativas em três condições: (i) em seu processo de criação, fortemente centrado em técnicas importadas e significativa influência católica (SANTOS, 2020); (ii) no fato do Estado, atualmente, ser o maior empregador de Assistentes Sociais e de inseri-los majoritariamente nos espaços sócioocupacionais centrados nas diversas políticas de assistência (SILVA; ALBUQUERQUE; SOARES, 2020), que por obrigatoriedade de ofício

têm “utilidade social”; (iii) na autoavaliação dos(as) Assistentes Sociais quanto ao resultado de seus esforços profissionais à resolução das demandas que vêm da sociedade.

A avaliação da possibilidade oferecida pelo trabalho para que as pessoas alcancem seus objetivos, possam aprender e se desenvolver está presente na categoria “aprendizagem e desenvolvimento”.

Sob o argumento de que “Meu trabalho me permite aprender”, média mais elevada (M=5,20, DP=0,910) dessa categoria, ressalta-se que mesmo que este entendimento convirja para a identificação das “aprendizagens e desenvolvimento” próprios dos ambientes laborais à determinação de sentido no trabalho, parece que o processo de aprendizagens é produzido, estimulado ou oportunizado pela organização de trabalho, pouco considerando o trabalhador como seu principal protagonista. Entretanto, é pertinente colocar em evidência que as organizações de trabalho, na atualidade, postulam pela autonomia e autodirecionamento dos trabalhadores. No modelo contemporâneo organizacional, o aprendizado passa a estar cada vez mais sob a responsabilidade dos próprios indivíduos e equipes, ocorrendo na prática e sem forte controle da organização. Portanto, o conceito multidimensional de aprendizagem autodirigida passa a ser essencial, quando se trata de aprendizagens no trabalho (LEMMETTY; COLLIN, 2020) e, dos sentidos conferidos ao trabalho.

Depreende-se, portanto, que a discussão destes autores diante dos resultados de seu estudo corrobora o entendimento de que as aprendizagens decorrentes do trabalho, o prazer em sua realização, a possibilidade de desenvolvimento de competências e de aperfeiçoamento em médias elevadas como as encontradas na presente pesquisa expressam o sentido conferido ao trabalho que os(as)Assistentes Sociais participantes empreendem.

Outra categoria da ETS, “qualidade das relações” recebeu dos participantes, em média, a pontuação de 4,98 (numa escala de 1 a 6). A este respeito, encontra-se em Pratt e Ashforth (2003) que o sentido do trabalho não é apenas uma experiência isolada e íntima do indivíduo, mas algo que se concretiza a partir das vivências e experiências neste contexto. Neste viés, a importância do positivo relacionamento entre chefias e entre estas e os trabalhadores, como o que foi expresso pelos(as)Assistentes Sociais participantes do presente estudo, pode ser um elemento essencial determinante dos resultados organizacionais. Afinal, dada esta condição, encontram-se pessoas que se identificam com o trabalho que realizam mais engajadas e comprometidas, uma vez que percebem seu trabalho nivelado a seus valores ou objetivos (GAGNÉ, *et al*., 2010).

A análise dos resultados da a categoria “coerência e expressividade” da ETS, possibilita constatar que, numa escala de 1 a 6, os participantes atribuem o valor médio de M=4,70 (DP=0,078) a esta.

Ainda que esta categoria não supere o valor 5, há que se considerar que os(as) Assistentes Sociais participantes percebem, em alguma medida, equilíbrio no trabalho, algo que decorre de suas experiências laborais e que contribui para conferir sentido ao trabalho que realizam. O equilíbrio referido decorre da possibilidade de se expressar, se fazer ouvir e dar concretude às suas competências e interesses. Isto posto, pode-se registrar que os aspectos que constituem a categoria “coerência e expressividade” contribuem para que os Assistentes Sociais participantes percebam sentido no trabalho que realizam.

Há que se salientar ainda, que livre expressão, competências, objetivos e interesses são aspectos que têm estreita relação com valores/crenças pessoais. Com este entendimento, pode-se depreender que à medida que estes elementos são vivificados e são coerentes, tanto na avaliação do trabalhador, quanto da organização, poderá haver maior probabilidade deste indivíduo encontrar sentido em seu trabalho. Este entendimento se situa na afirmação de Morin e Aubé (2009), quando expressam a existência de três importantes aspectos à determinação de sentido do trabalho: (i) o significado do trabalho para o trabalhador, algo que envolve o valor atribuído a ele; (ii) a orientação quanto ao trabalho, como objetivo pessoal ou dimensão que o trabalho ocupa em sua vida; (iii) e a coerência percebida na relação do trabalhador com o seu trabalho.

É interessante que se perspective a média da categoria “autonomia no trabalho” (4,57) encontrada na avaliação dos Assistentes Sociais participantes do estudo. Isto porque encontra-se em Melatti (2019) uma série de elementos que possibilitam observar que a autonomia do Assistente Social é, em alguma medida, relativa, pois é cerceada pela máxima de economia dos gastos públicos, da financeirização e mercantilização dos benefícios sociais. E também, complementa a autora, pelo fato de ter uma relação essencialmente assalariada, algo que relaciona sua autonomia profissional com os contextos, exigências e possibilidades das instituições onde trabalha. Melatti (2019) destaca ainda, que o trabalho do(a) Assistente Social é concebido em um contexto de limites e possibilidades próprios dos processos coletivos e, portanto, tem sua autonomia relativizada.

A categoria que recebeu a menor pontuação, ainda que positiva, foi “ética no trabalho” (4,51), especificamente com a menor avaliação para o tratamento igualitário entre todos no ambiente de trabalho (4,09). A manifestação de comportamentos éticos se associa à “compreensão do homem como sujeito ativo, aquele que sabe o que faz e está ciente das

consequências de suas ações" (SANTOS; NASCIMENTO; ALMEIDA, 2020, p. 39). Isto significa que a preservação da ética no contexto laboral tem a prerrogativa de fortalecer a salubridade nas relações profissionais. Por meio destes resultados depreende-se que o sentido que os Assistentes Sociais atribuem ao trabalho recebe desestímulos quando a ética laboral e nas relações entabuladas é avaliada.

Ainda que se verifiquem resultados com avaliações pouco positivas, ao se computar as médias gerais de todas as categorias da ETS, verifica-seque os(as) Assistentes Sociais participantes, avaliam positivamente as características no trabalho elencadas pela ETS, o que reflete o sentido que encontram nele. Por conseguinte, em seu espaço laboral há aspectos que contribuem favoravelmente ao seu desenvolvimento psicológico, bem-estar e satisfação no trabalho (BENSASSOLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Contexto de trabalho dos Assistentes Sociais participantes

É pertinente destacar que os resultados da EACT determinam o grau de riscos a que os participantes estão expostos: (i) risco grave (escore acima de 3,7): resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

(ii) risco moderado/crítico (escore de 2,3 a 3,69): resultado mediano. Indicador de "situação-limite", potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e em médio prazo.

(iii) satisfatório (escore abaixo de 2,29: resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. Indica que o contexto de trabalho favorece a saúde do trabalhador.

As três categorias da EACT foram analisadas individualmente a partir dos resultados apurados. Todavia, é pertinente a análise do conjunto de resultados expressos na média geral calculada para todas as categorias (2,8). Na Tabela 5, a seguir, estas médias são apresentadas.

Tabela 5 – Distribuição do conjunto de médias das categorias da EACT, classificação de risco e média geral de todas as categorias desta escala

Médias geral por categorias	Médias	Desvio Padrão	CR*
Média geral da categoria "organização do trabalho"	3,24	0,425	Crítico
Média geral da categoria "relações socioprofissionais"	2,62	0,173	Crítico
Média geral da categoria "condições de trabalho"	2,54	0,199	Crítico
Média geral de todas as categorias	2,80	0,383	Crítico

*Classificação de Risco

Fonte: dados primários.

Como os itens da EACT são negativos, a leitura destes resultados remete ao entendimento de que "condições de trabalho", ainda que em grau crítico, é o aspecto que menor prejuízo laboral traz aos Assistentes Sociais e a "organização do trabalho", o maior.

Os resultados possibilitam considerar que os(as) Assistentes Sociais participantes trabalham em organizações consideradas tradicionais, algo esperado, uma vez que cerca de 77% deles têm vínculo com organizações públicas. Organizações tradicionais se caracterizam por possuírem papéis definidos claramente, ter divisão de tarefas explícitas, regras rígidas, modelo hierárquico e concepção de autoridade destinada ao equilíbrio do sistema responsivo à eficácia esperada (GUNIA, 2002).

Dado este modelo de organização do trabalho, encontram-se junto aos participantes que as médias mais elevadas quanto a frequência de exposição são ritmo (M=4,0, DP=0,812), cobrança por resultados (M=3,64, DP=0,965), pressão temporal (M=3,48, DP=0,948), insuficiência de pessoas à realização da tarefa (M=3,41, DP=1,170). Resultados que evidenciam possibilidade de sofrimento ou adoecimento dos participantes, uma vez que, cargas intensas de trabalho associadas a frequência e ritmo e que envolvem demandas variadas não raro interferem na qualidade de vida no trabalho; ao entrarem em desequilíbrio tornam-se fenômenos patológicos (MARTINEZ; FISCHER, 2019; SANTANA, 2018). Em outras palavras, quando a capacidade do trabalhador é hipersolicitada sobrevêm efeitos deletérios sobre sua saúde (ZANELLI; KANAN, 2019).

O conjunto de médias da "categoria relações socioprofissionais" da EACT revela que numa escala de 1 a 5, os participantes atribuem o valor médio de 2,62 (DP=0,199) à "relações socioprofissionais" existentes no trabalho que realizam. É pertinente ressaltar que a questão "existe individualismo no ambiente de trabalho" é a que apresenta média mais elevada (M=2,91; DP=1,110) na categoria.

Considera-se o Serviço Social como uma profissão propositiva e interventiva, que apresenta especificidades próprias e intrínsecas. Uma destas especificidades é justamente o uso

de técnicas e métodos de intervenção profissional na relação com o(s) outro(s) – que ocorre em vários níveis (ARAÚJO; HUK, 2019). A avaliação mediana (às vezes) à esta categoria pressupõe, que em algum grau, individualismo, exclusão das decisões, disputas, conflitos, insuficiência de autonomia e de apoio das chefias são aspectos presentes em suas práticas laborais. Tal contexto de trabalho não prediz satisfação, comprometimento, motivação ou qualidade de vida, dentre muitos aspectos que são impactados pelas relações socioprofissionais.

Convém destacar, que as (in)satisfações existentes no ambiente laboral têm origem em muitos aspectos. Morin (2001), ao discorrer sobre os sentidos do trabalho, evidencia que a satisfação não é decorrente apenas dos resultados ou dos serviços prestados, mas também das afiliações encontradas no trabalho. É extraída, segundo a autora, da associação com colegas de trabalho e durante as trocas com os clientes, superiores e colaboradores. Silva e Simões (2015) reforçam o entendimento de Morin, ao propor a ideia de relevância das organizações enquanto lugar de relações interpessoais importantes e a concepção do ambiente laboral social como produtor sentido.

Se associa aos argumentos de Morin (2001), Fox (1980), que em seu artigo clássico, já concebia o fato de que estar em contato com os outros, de manter relações numerosas, e às vezes intensas, age como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não somente para o desenvolvimento da identidade pessoal e social, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, de segurança e de autonomia. Por conseguinte, vivenciar um contexto laboral onde as relações socioprofissionais em todas as suas dimensões acontecem “às vezes” requer atenção dos gestores. Em outras palavras, resta evidenciado o necessário incentivo às relações sociais saudáveis, ao desenvolvimento de habilidades, da criatividade e autonomia do trabalhador e do controle sobre a própria tarefa. Caso essas condições não sejam minimamente atendidas, riscos e danos mentais e psicológicos ao trabalhador poderão ser as consequências (ANSOLEAGA, 2015; GLANZNER; OLSCOWSKY; KANTORSKI, 2011).

Os resultados apurados na categoria “condições de trabalho” da EACT revelam que a avaliação que os participantes fazem quanto ao barulho, suficiência de instrumentos de trabalho, espaço de trabalho, ambiente físico e mobiliário existente, equipamentos, material de consumo e segurança física não é de todo negativa ou positiva. Isto porque não houve uma tendência para sua ocorrência/existência ou seu oposto.

De todo modo, o cuidado com a saúde do trabalhador ultrapassa a condição individual, pois assume o aspecto coletivo, o que exige atenção dos gestores ao meio ambiente de trabalho. Corrobora este entendimento Morin (2001), quando ao discorrer sobre os sentidos do trabalho refere que a organização e as condições de trabalho oferecidas influenciam a eficiência e o

alcance dos objetivos e resultados. A autora destaca que estes precisam ser significativos para as pessoas que o realizam.

Depreende-se que a inexpressividade de um resultado positivo ou negativo para as respostas ao conjunto das questões avaliadas vai ao encontro do entendimento de que a maioria dos participantes tem vínculo de trabalho com instituições públicas, e nestas, em grande medida, as condições de trabalho não são as melhores. Isto porque os gastos com pagamentos de servidores públicos constituem as maiores despesas para a União, estados e municípios (MENON; DELCÍDIO, 2020). Estes, acrescidos dos necessários investimentos obstaculizam, em certo grau, o aparelhamento das estruturas organizacionais em termos de equipamentos, máquinas, instrumentos, material de consumo, mobiliário e etc.

Interessante observar que dentre as 30 questões avaliadas na EACT, duas (apenas) se encontram em grau de risco satisfatório. Todas as demais em grau de risco crítico. Tais resultados evidenciam que o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais é notadamente marcado por condições adversas ou pouco ideais, tanto à realização das tarefas, quanto às relações que neste contexto se estabelecem. E de um ambiente com tais características é possível depreender que se instale a insustentabilidade socioambiental-laboral e a insalubridade psicológica, com fortes rebatimentos na saúde dos profissionais (KANAN; MARCON, 2017).

O resultado geral da avaliação dos itens da EACT deixa evidente que todas as suas categorias expressam uma "situação-limite" de potencialização do mal-estar no trabalho e risco de adoecimento (FERREIRA; MENDES, 2008). Este resultado expressa que os Assistentes Sociais participantes trabalham em um ambiente classificado como 'estado de alerta', o que requer providências imediatas dos gestores e dos próprios participantes.

Confirmam este entendimento Carrara *et al.*, (2019) para quem a precarização do trabalho dos(as) Assistentes Sociais, nos últimos anos, tem se caracterizado pelo sucateamento dos equipamentos da assistência social, pela descontinuidade da oferta dos serviços; pela existência de vínculos de trabalho frágeis e diversificados (concursados, contratados, terceirizados, quarteirizados, etc.), pela rotatividade elevada nas equipes de trabalho; pelo acúmulo de funções; pela sobrecarga de trabalho; e pelo adoecimento da equipe de trabalho. Wandelli (2015, p. 210) contribui com o entendimento Carrara *et al.*, (2019) ao reforçar que "a degradação da qualidade do meio ambiente do trabalho, mediante a majoração dos riscos organizacionais que podem ser evitados constitui, portanto, um dano à saúde das pessoas que trabalham".

Nestes termos, o contexto laboral dos(as) Assistentes Sociais participantes apresenta características pouco saudáveis tanto na dimensão pessoal, quanto na profissional. Este é um

grave aspecto reforçado por Zanelli e Kanan (2019), quando evidenciam que além dos fatores de riscos físicos, os fatores psicossociais, ao exigirem respostas incompatíveis com as condições cognitivas e emocionais do trabalhador, caracterizam vulnerabilidades importantes.

Este conjunto de fatores e o 'estado de alerta' a ele associado requerem o enfrentamento de riscos estruturais e psicossociais, pois ensejam custos emocionais de elevado teor, além de poderem causar séria deterioração física e mental dos trabalhadores, com consequências significativas para as organizações e a sociedade (ROSÁRIO; FONSECA; NIENHAUS; COSTA, 2016).

Uma perspectiva conciliadora diante dos resultados encontrados é apresentada por Dejours (2016). O autor reflete que o trabalho pode produzir efeitos nocivos ao trabalhador sob vários aspectos: degradação da saúde e do ambiente laboral, alienação, reprodução de práticas sociais de violência, entre outros. Todavia, Dejours (2016) reforça que também pode ensejar efeitos benéficos, como por exemplo, mediar o desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da conquista da saúde psíquica e do aprendizado ético e político. Em Wandelli (2015, p.198) encontra-se argumento que reforça tal perspectiva: "[...] não se trata só de evitar adoecimentos e sim de assegurar as condições de possibilidade para que o trabalho possa permitir a autorrealização pelo trabalho".

Cabe, portanto, aos Assistentes Sociais e a seus gestores, participarem - ou proporem - a construção de ambientes laborais salubres nos modelos das organizações saudáveis. Afinal, trabalho e prazer são fenômenos que seguramente estabelecem entre si relações positivas e satisfatórias que, por sua vez, influenciam sobremaneira a autoestima, a autoimagem, o autoconceito e a autoexpressão do indivíduo trabalhador (ZANELLI; SILVA, 2008).

Em Síntese

Na finalização deste artigo é pertinente responder aos objetivos orientadores elencados. Nestes termos, quanto aos dados sociodemográficos e socioprofissionais os resultados sinalizam que o perfil dos(as) Assistentes Sociais participantes é de mulheres, com idade entre 21 a 40 anos, casadas e graduadas. Têm tempo de formação superior a nove anos e tempo de serviço entre 6 meses e três anos. A maioria está empregada em organizações públicas e quase a totalidade tem registro em seu órgão e classe.

O exame das declarações de propósito, direção e finalidade atribuídas ao trabalho pelos(as) Assistentes Sociais participantes possibilita concluir que percebem a utilidade social de

seu trabalho e que em seu fazer existem possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional, bem como alguma qualidade nas relações e certa autonomia. Ainda, há coerência e condições de expressividade em seu trabalho. O conjunto destas informações se traduz no fato de que encontram (em elevado grau, 4,93) sentido no trabalho que realizam.

A avaliação que os(as) Assistentes Sociais participantes fazem a respeito da organização e condições do seu trabalho e das relações socioprofissionais presentes em seu cotidiano caracterizam seu contexto de trabalho em grau crítico de riscos (3,09).

Ao se verificar o conjunto de todas as categorias presentes nos dois instrumentos utilizados é possível se constatar uma inconsistência: na ETS a categoria "qualidade das relações" resultou em grau elevado da média das questões avaliadas (4,98 de 6,0). Todavia, na EACT o item "qualidade das relações socioprofissionais" foi avaliado em grau crítico (3,21 de 5,0). É provável que a inconsistência verificada esteja relacionada às questões que compõem cada uma das categorias, pois elas divergem. Enquanto na ETS as questões se voltam aos contatos diretos entre as pessoas, companheirismo e apoio, na EACT elas se relacionam aos conflitos, comunicação com a chefia e apoio desta, distribuição das tarefas, entre outras. Isto possibilita depreender que o conceito de "relações no contexto laboral" é diferente para os autores das Escalas. Algo semelhante aconteceu na avaliação da categoria "autonomia no trabalho" da ETS, integrada por 4 questões (4,57 de 6,0) e a questão "a autonomia é inexistente", uma das onze questões que compõem a categoria "relações socioprofissionais" da EACT. Infere-se que o conceito de autonomia e suas características são divergentes para os autores das escalas utilizadas ou não foram suficientemente compreensíveis para quem avaliou.

O conjunto de dados analisados que caracterizam o sentido atribuído ao trabalho e o contexto laboral de Assistentes Sociais conduz ao entendimento de que apesar das condições oferecidas por seus empregadores para que o seu fazer aconteça serem, em boa medida negativamente avaliadas, há em suas práticas laborais elementos que conferem sentido àquilo que fazem. Este achado se traduz no que Bendassoli e Gondin (2014, p. 137) evidenciam: "[...] o trabalho é entendido como uma atividade orientada, ao mesmo tempo para o sujeito, para os outros e para o objeto da atividade, resultando em uma transformação de si, dos outros e do mundo", algo que se assemelha ao que Maturana e Varela (1995) denominaram de autopoiese.

O histórico da profissão dos Assistentes Sociais enseja muitos desafios, pois é no cerne da desigualdade social, que se volta e se faz presente. O contexto social, as crises econômicas, a indiferença de muitos governantes às questões sociais, o domínio do capitalismo e etc. evidenciam sua evidente importância em todos os sentidos da vida das pessoas, principalmente as menos assistidas.

A profissão tem registros de mais de 80 anos no Brasil, e nessa trajetória se desenvolveu reescrevendo seu código de ética. Neste, rompeu com o conservadorismo e adotou novas práticas profissionais e decidiu pelo enfrentamento de novos desafios adequados à contemporaneidade. Em todo o processo de atuação, o Assistente Social rejeita a desigualdade social, e sua atuação é imprescindível para que a população possa ser atendida quanto ao acesso a assistência, saúde e previdência, entre outros serviços.

Nessa complexidade a profissão se reafirma cotidianamente em posicionamentos críticos às situações de injustiça social. Em seu papel garantidor dos direitos sociais, prioriza a melhor forma de atendimento, os serviços responsivos às necessidades das pessoas e o acesso destas à informação. Todavia, ao mesmo tempo, que atua sobre as expressões da questão social, deve buscar, em seu posicionamento, reivindicar seus direitos, enquanto classe trabalhadora, pois o assistente social também é um trabalhador que necessita de boas condições para realizar suas funções e tarefas no ambiente de trabalho. E isto ficou evidente com a realização do presente estudo.

Nesse sentido, parece ser apropriado citar Marx (1847, 2009), para quem a classe se torna classe de luta quando esta luta é contra todas as formas de manifestações de exploração, opressão e injustiças. Portanto, é importante que essa classe profissional exerça sua criticidade quanto às condições de trabalho que lhes têm sido oferecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se busca estudar a profissão, encontram-se autores renomados que descrevem a jornada intensiva de trabalho e sua complexidade, características que têm exigido reconhecimento quanto ao inóspito cenário econômico, de saúde, educacional, familiar e social em curso e a inevitável redução das potencialidades profissionais nesse tempo presente.

Desse modo, é pertinente ressaltar a identidade profissional dos(as)Assistentes Sociais fundamentada na concepção de que proteção social é um direito vinculado a justiça social. No entanto, nessa perspectiva, percebe-se o esvaziamento do subjetivo desses trabalhadores, sendo vivido no estresse e no Burnout predominante nos espaços de atuação do profissional. A partir disso, surgem questões que podem minar o sentido que os profissionais atribuem ao seu trabalho, pois é comum que os seus empreendimentos profissionais sejam limitados pelas condições de trabalho e seu contexto.

O processo de trabalho dos(as)Assistentes Sociais perpassa as formas de enfrentamento da questão social e de suas expressões, no qual a intervenção cotidiana ocorre em um terreno

de contradições e lutas por direitos fundamentais, tanto para seus usuários como para si, enquanto trabalhador. Portanto, é fundamental acionar providências para o cotidiano do trabalho dos assistentes sociais, na tentativa de alterar esse cenário de precarização que tem sido rotina de muitas profissões.

É possível, portanto, registrar a inesgotabilidade de reflexões a respeito do significado do trabalho e do contexto laboral de Assistentes Sociais. A inesgotabilidade de reflexões a respeito do tema ora tratado é evidente, dado que se reconhece a importância de novos estudos e pesquisas que ampliem o conhecimento ao seu respeito.

Diante disto, sugerem-se novas pesquisas, sendo recomendável o aprofundamento do sentido atribuído ao trabalho pelos(as) profissionais Assistentes Sociais. É pertinente que mais conhecimentos sejam produzidos a respeito do contexto do seu trabalho. Portanto, não se esgota aqui o aprofundamento de referenciais voltados para revelar o contexto de trabalho dos(as) Assistentes Sociais.Pesquisas sobre os riscos psicossociais no trabalho dos(as) Assistentes Sociais também integram as sugestões aqui apresentadas, uma vez que além do contexto de trabalho e o sentido a ele atribuído, estes riscos biológicos, ergonômicos, físicos e mentais, representam condições que favorecem à insalubridade laboral e os acidentes de trabalho.

Uma última consideração a registrar neste momento se reveste de logicidade e essência: à medida que o trabalho se tornar dotado de sentido, será de todo as palavras de Marx (1978): o trabalho deve ser livre projeção exterior da vida, ao contrário, o trabalho não é vida.

REFERÊNCIAS

ANSOLEAGA, E. Indicadores de saludmental associados a riesgo psicossocial laboral em um hospital público. **Rev. Méd. de Chile,** 2015.

ARAÚJO, R. B.; HUK, M. As contribuições dos Assistentes Sociais para o desenvolvimento de tecnologias sociais junto aos movimentos sociais. **Humanidades em Perspectivas**, v. 6, n. 3, s.p., 2019.

BEHRING, E. **Notas sobre organização política e sindical dos assistentes sociais**. Rio de Janeiro, 2003.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances em Psicología Latino Americana**, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014.

CARRARA, V. A.; *et al*. Uma reflexão sobre a realidade do trabalho das/os Assistentes Sociais da Microrregião dos Inconfidentes. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Brasília – DF. v. 16, n. 1, s.p., 2019.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL – CFESS. **Assistentes Sociais no Brasil**: elementos para o estudo do perfil profissional / Organizado pelo Conselho Federal de Serviço Social; colaboradores Rosa Prédes... [*et al*.]. Brasília: CFESS, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL – CFESS. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de assistência social.** Série Trabalho e Projeto Profissional nas Políticas Sociais. Brasília, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução CNS n.º 510 de 7 de abril de 2016.** Determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais (CHS). Homologo a Resolução CNS no 510, de 07 de abril de 2016, nos termos do Decreto de Delegação de Competência de 12 de novembro de 1991.

CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In: MACÊDO, K. B. *et al*. (Orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento –** uma visão interdisciplinar**.** Goiânia: Ed. PUC Goiás, p. 317-331, 2016.

DRUCK, G. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização no trabalho. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S. (Org**). O avesso do trabalho IV:** terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**.** São Paulo: Outras Expressões. p. 59-87, 2017.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. B. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M.; e cols. **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, p. 111-124, 2008.

FOX, A. The meaningofwork. In: ESLAND, G., SALAMAN, G. **The politics of work and organizations.** Milton Keyes: Open University Press, 1980.

GUERRA, Y. Instrumentalidad Del processo de trabajo y servicio social. XVIII Seminário Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y La formación profesional em Trabajo Social em el contexto de las nuevas relaciones de poder y La diversidad latinoamericana. San José, Costa Rica, 2004.

GUERRA, Y. Transformações societárias, Serviço Social e cultura profissional: mediações sócio-históricas e ético-políticas. In: MOTA, A. E.; AMARAL, Â. (org.). **Cenários, contradições e pelejas do Serviço Social Brasileiro**. São Paulo: Cortez, 2016.

GAGNÉ, M.; FOREST, J.; GILBERT, M.; AUBÉ, C.; MORIN, E.; MALORNI, A. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. **Educational and Psychological Measurement**, v. 70, n. 4, p. 628-646, 2010.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. Work as a source of pleasure: evaluating a Psychosocial Care Center team. **Rev. Esc. Enferm. USP**, v. 45, n. 3, p. 716-21, 2011.

GUNIA, N. **La function ressources humaines face auxt transformations organisationnelles des entreprises –** impacts des nouvelles technologies d'information et de communication. 2002. Thèse (Doctoraten Sciences de Gestion) – Université des Sciences Sociales – Toulouse I, France, 2002.

IAMAMOTO, M. V. Projeto Profissional, espaços ocupacionais e trabalho do assistente social na atualidade. In: **Atribuições Privativas do/a Assistente Social.** Em questão. Conselho Federal de Serviço Social. Gestão Tempo de Luta e Resistência 1. ed. Brasília, 2012.

IAMAMOTO, M. V. 80 anos do Serviço Social no Brasil: a certeza na frente, a história na mão. **Serv. Soc. Soc.,** n. 128, p. 13-38, 2017.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e serviço social no Brasil:** esboço de uma interpretação histórico-metodológico. São Paulo: Cortez, 1985.

KANAN, L. A.; MARCON, S. R. A. Ambiente, Saúde e Gestão Humana de Recursos: cartografia do bem-estar no trabalho. In: PARREIRA, P.; MÓNICO, L.; CARVALHO, C. (Orgs.). **Gestão de Pessoas nas Organizações.** Edição Escola Superior de Enfermagem deCoimbra. Coimbra, Portugal, p. 75-96, 2017.

KRMPOTIC, C. Identidad y alienaciónentrabajo social, enun contexto de reformas sociales, desprofesionalización y proletarización. **Revista Margen**, v. 56, 2009.

LEMMETTY, S.; COLLIN, K. Self-Directed Learning as a Practice of Workplace Learning: Interpretative Repertoires of Self-Directed Learning in ICT Work. **Vocationsand Learning,** v. 13, p. 47-70, 2020.

LOURENÇO; E., GOULART; P., ANUNCIAÇÃO; L., LACAZ; F. A. C. Condições de trabalho de assistentes sociais da área da saúde e repercussões psicossociais. **Saúde Soc.,** São Paulo, v. 28, n.1, p.154-168, 2019.

MARTINEZ, M. C.; FISCHER, F. M. Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa. **Rev. Bras. Saúde Ocup.,** São Paulo, v. 44, e12, 2019.

MARX, K. Extractos de Leitura – James Mill. In: Obras de Marx y Engels, Manuscritos de Paris y Anuários Franco –Alemanes – 1844. Barcelona: Grijalbo, p. 293, 1978.

MARX, K. **Miséria da Filosofia [1847].** São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MATURANA, H.; VARELA, F. **A árvore do conhecimento**. Campinas: Psy, 1995.

MELATTI, K. R. Trabalho profissional de assistentes sociais: reflexões acerca da autonomia relativa como estratégia de alargamento da ruptura com o conservadorismo. In: Anais do 16º. **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais,** v. 16, n. 1, 2019.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Validação do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). In: Congresso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicologia, 2006, Habana, Cuba. **Anais do Congreso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicología,** 2006.

MENON, I. O.; DELCIDIO, C. **Gestão de pessoas na administração pública**. São Paulo: Editora Senac, 2020.

MONTAÑO, C. HacialaconstruccióndelProyeto Ético-Político Profesional. **XVIII Seminario Latino americano de escuelas de trabajo social – Alaets**. Costa Rica, Julio de 2004.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, São Paulo, p. 8-19, jul./set., 2001.

MORIN, E. M; AUBÉ, C. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work.** Montréal: HEC, 2006.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. CAMERON; J. E. DUTTON; R. E. QUINN (EDS.). **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline** San Francisco, EUA: Berret-Koehler, p. 309-327, 2003.

PINTO, P. C. A. **Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais**. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional). Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 109 p., out., 2009.

REZENDE, I.; CAVALCANTI, L. F. **Serviço Social e Políticas Sociais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2009.

ROSÁRIO, S.; *et al.* Avaliação padronizada de fatores psicossociais e sua influência em resultados de saúde clinicamente confirmados em trabalhadores: uma revisão sistemática. **J. Occup. Med. Toxico**, v. 11, n.19, 2016.

SANTANA, A. L. **Formação profissional em psicologia pelo trabalho para a saúde: revisão dialógica da literatura.** 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de Alagoas, Maceió.

SANTOS, V. M. Transformações societárias: repercussões no serviço social. **Rev. Katálysis**, v. 23, n. 1, p. 53-62, 2020.

SANTOS, F. V. S.; NASCIMENTO, J. S.; ALMEIDA, S. A. A importância da conduta ética no trabalho: o assédio em perspectiva. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 15, 2020.

SILVA, F. R.; ALBUQUERQUE, C. S.; SOARES, R. V. Determinações contemporâneas e as condições éticas e técnicas do Assistente Social. **Revista Café com Sociologia**, v. 9, n. 1, p. 141-154, 2020.

SILVA, R. S.; PAIVA, S. D. T.; GOMES, V. L. B. Trabalho e saúde dos assistentes sociais na seguridade social. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/20272.

SILVA, M. P.; SIMÕES, J. M. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe),** v. 13, n. 3, jul./set., 2015.

STECHER, A. El campo de investigación sobre transformaciones Del trabajo, identidades y subjetividade enla modernidade contemporánea: apuntes desde Chile y América Latina. In: STECHER, A.; GODOY, L. **Transformaciones Del trabajo, subjetividad e identidades**: lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, p. 19-76, 2014.

WANDELLI, L. V. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, 2015.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A**. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho:** organizações que matam = Factores de risco, protección psicossocial y trabajo: organizacíones que emancipan o que matan. 2. ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão:** a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.