

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

**CARLA BOTREL CONSENTINO DE AQUINO**

**VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS PROFISSIONAIS DOS  
CENTROS DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE  
VARGINHA – MG**

Varginha/MG  
2015

**CARLA BOTREL CONSENTINO DE AQUINO**

**VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS PROFISSIONAIS DOS  
CENTROS DE REFERENCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE  
VARGINHA – MG**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade. Orientadora: Virgínia Donizete de Carvalho.

Varginha/MG  
2015

Aquino, Carla Botrel Consentino de.

Valores do trabalho: um estudo entre os profissionais dos Centros de Referência da Assistência Social do Município de Varginha-MG / Carla Botrel Consentino de Aquino. - 2015.

101 f. -

Orientadora: Virgínia Donizete de Carvalho

Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2015.

Bibliografia.

1. Valores do trabalho. 2. Assistência social – Varginha (MG). I. Carvalho, Virgínia Donizete de. II. Título.

CARLA BOTREL CONSENTINO DE AQUINO

**VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS PROFISSIONAIS DOS  
CENTROS DE REFERENCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE  
VARGINHA – MG**

A Banca examinadora abaixo-assinada, aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 04/02/2015

Professora Aline Lourenço de Oliveira  
Universidade Federal de Alfenas – ICISA

Assinatura:



Professor Luiz Antônio Staub Mafra  
Universidade Federal de Alfenas – PPGPS

Assinatura:



Professora Virgínia Donizete de Carvalho  
Universidade Federal de Alfenas – PPGPS

Assinatura:



Dedico este trabalho ao meu marido e a  
minha filha, meus bens de maior valor.

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade Federal de Alfenas – Campus Varginha, por oferecer aos profissionais da cidade um Programa de Mestrado em Gestão Pública e Sociedade.

Aos Professores Mafra, Virgínia e Luiz Henrique pela aposta e confiança depositada na conclusão do processo seletivo.

À Virginia, em especial, pela orientação, dedicação, paciência e perseverança durante a realização do trabalho.

À Viviane pelo incentivo, companheirismo e escuta.

Ao meu pai pela transmissão dos valores humanos de universalismo e benevolência e a minha mãe pelos valores de segurança e autodeterminação.

## RESUMO

Os estudos dos valores do trabalho são utilizados como forma de se compreender os motivos que influenciam os comportamentos dos profissionais no cotidiano laboral. Desta forma, se eles influenciam a conduta e o comportamento humano, orientam decisões e intervenções em processos organizacionais (PORTO; TAMAYO, 2008), pode se considerar a possibilidade de que tenham implicações, mesmo que de forma indireta, na implementação de políticas públicas. Assim surge a importância de se abordar esse assunto junto aos profissionais dos CRAS, unidade pública caracterizada como sendo a porta de entrada do cidadão ao SUAS, o qual foi recentemente instituído. O objetivo da pesquisa é compreender os valores atribuídos ao trabalho pelos assistentes sociais e orientadores sociais que trabalham nos cinco Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) do município de Varginha, identificando as potencialidades e limitações que se colocam para o alcance dos objetivos dessa unidade pública e a implementação da Política Nacional da Assistência Social (PNAS, 2004). Para tanto, foi utilizado o modelo da escala de valores do trabalho desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) fundamentada nos estudos de Schwartz (1994) e Ros et al (1999). Os instrumentos para a coleta e análise de dados foram a aplicação da ficha sociodemográfica e a realização de uma entrevista semiestruturada baseada na referida escala. Os resultados apontaram os valores de Realização no Trabalho e Relações Sociais como prioridade axiológica da equipe e pouca relevância atribuída aos valores de Estabilidade e Prestígio. Observou-se, de modo geral, que a equipe apresenta valores coerentes com os objetivos dos CRAS e que podem contribuir para a implementação da PNAS. Limitações do estudo e sugestões para novas pesquisas são apontados nas considerações finais.

Palavras-chave: Valores do Trabalho. Centros de Referência da Assistência Social (CRAS). Profissionais dos CRAS.

## ABSTRACT

Studies of labor values are used as a way to understand the reasons that influence the behavior of professional in daily labor. In this way, if they influence the attitude and the human behavior and guide decisions and interventions in organizational processes (PORTO & TAMAYO, 2008), it is possible to consider its implications, even if indirectly, on the implementation of public policies. Thus emerges the importance of addressing this issue with the professionals of Social Assistance Reference Center - CRAS, a public facility characterized as the gateway to the citizen to Unified System of Social Assistance - SUAS, which was recently established. There by the aim of the research is to understand the values attributed to work by social workers and social advisor of the five unities of CRAS in the city of Varginha-MG, identifying the potentialities and limitations to achieve the CRAS objectives and the implementation of the National Social Assistance Policy. PNAS. The model of work values scale developed by Porto and Tamayo (2003) based on studies by Schwartz (1992) and Ros et al (1999) was used to find the results. The collection and analysis of data were achieved by the application of sociodemographic form and the conduction of a semi-structured interview based on that scale. The results showed the values of Labour Fulfillment and Social Relations as axiological priority of the team and little significance given to the values of Stability and Prestige. In general the team has values consistent with the objectives of CRAS which can contribute to the implementation of PNAS. Limitations of the study and suggestions for further research are pointed out in the final considerations.

Keywords: Values of Labor. Social Assistance Reference Center (CRAS). Professionals of CRAS.



## LISTA DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 – Modelo Teórico das Relações entre os tipos de valores de ordem superior e dimensões de valores bipolares..... | 48 |
|--|----|

## LISTA DE QUADROS

|          |   |  |    |
|----------|---|--|----|
| Quadro 1 | – | Escala de Valores Rokeach Value Survey (RVS).....  | 41 |
| Quadro 2 | – | Tipos Motivacionais dos valores.....               | 46 |
| Quadro 3 | – | Síntese das dimensões dos valores do trabalho..... | 55 |

## LISTA DE TABELAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabela 1 | – Serviços prestados pelos CRAS conforme nº de beneficiários, nº de municípios e recursos financeiros repassados a estados e municípios – Brasil – 2011..... | 30 |
| Tabela 2 | – Ações e serviços dos CRAS– Brasil – 2010.....  | 31 |
| Tabela 3 | – Participação dos usuários na dinâmica dos CRAS – Brasil – 2010.....  | 32 |
| Tabela 4 | – Composição da Equipe Técnica do CRAS conforme o tamanho do Município.....  | 34 |
| Tabela 5 | – Facetas dos valores laborais e seus elementos.....   | 52 |
| Tabela 6 | – Categorias de Valores do Trabalho – Profissionais dos CRAS de Varginha – MG.....   | 66 |
| Tabela 7 | – Subcategorias Realização no Trabalho – Profissionais dos CRAS de Varginha – MG.....  | 73 |
| Tabela 8 | – Subcategorias Relações Sociais – Profissionais dos CRAS de Varginha – MG.....  | 77 |
| Tabela 9 | – Subcategorias Estabilidade – Profissionais dos CRAS de Varginha – MG.....  | 81 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**CIB** – Comissão Intergestora Bipartite

**CIT** – Comissão Intergestora Tripartite

**CNAS** – Conselho Nacional de Assistência Social

**CRAS** – Centro de Referência da Assistência Social

**CREAS** – Centro de Referência Especializado da Assistência Social

**EVT** – Escala de Valores do Trabalho

**FPM** – Fundo de Participação Municipal

**LBA** – Lei Brasileira de Assistência

**LOAS** – Lei Orgânica da Assistência Social

**MDS** – Ministério do Desenvolvimento Social

**NOB/SUAS** – Normas Operacionais Básicas do Sistema Único da Assistência Social

**NOB-RH** – Normas Operacionais Básicas de Recursos Humanos

**PAIF** – Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias

**PDU** – Plano de Desenvolvimento do Usuário

**PNAS** – Política Nacional da Assistência Social

**PSB** – Proteção Social Básica

**PSE** – Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade

**SCFV** – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos Familiares e Comunitários

**SUAS** – Sistema Único da Assistência Social

## SUMÁRIO

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>13</b> |
| 1.1      | OBJETIVOS.....  | 16        |
| 1.1.1    | Objetivo Geral.....   | 16        |
| 1.1.2    | Objetivos Específicos.....  | 16        |
| 1.2      | JUSTIFICATIVA.....  | 17        |
| <b>2</b> | <b>COMPREENDENDO O CAMPO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....</b>               | <b>20</b> |
| 2.1      | POLÍTICA NACIONAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....                          | 20        |
| 2.2      | SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....                              | 22        |
| 2.3      | CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....                       | 28        |
| 2.4      | OS CRAS E AS EQUIPES DE REFERÊNCIA DO MUNICÍPIO DE VARGINHA – MG..... | 34        |
| <b>3</b> | <b>O PERCURSO DOS VALORES HUMANOS AOS VALORES DO TRABALHO.....</b>    | <b>37</b> |
| 3.1      | VALORES HUMANOS.....  | 37        |
| 3.2      | TEORIAS TRANSCULTURAIS DE VALORES HUMANOS.....                        | 39        |
| 3.3      | VALORES DO TRABALHO.....  | 49        |
| <b>4</b> | <b>METODOLOGIA.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>5</b> | <b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>                                    | <b>65</b> |
| <b>6</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                      | <b>85</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>   | <b>88</b> |
|          | <b>APÊNDICES.....</b>   | <b>97</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 incluiu a assistência social no âmbito da Seguridade Social e a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) foi regulamentada em dezembro de 1993 (BRASIL, Lei 8.742/93). A LOAS criou uma nova matriz para a política de assistência social, inserindo-a no sistema do bem-estar social brasileiro, configurando um triângulo juntamente com a saúde e a previdência social. De acordo com o primeiro artigo dessa lei,

A assistência social é um direito do cidadão e dever do Estado, é a Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de iniciativas públicas e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, Lei 8.742/93, p.1).

Além disso, conseqüente à LOAS foi formulada a Política Nacional da Assistência Social (PNAS) em 2004 e construído e regulamentado o Sistema Único da Assistência Social (SUAS). Essa regulamentação se efetivou em 2011 e acarretou mudanças na gestão do trabalho<sup>1</sup> e no dia-a-dia dos profissionais que operam a política.

A PNAS (2004) determina o que venha ser a política de Proteção Social e aponta que ela deve garantir as seguranças de sobrevivência (de rendimento e de autonomia), de acolhida e de convívio ou vivência familiar aos cidadãos. Para tal, estabelece seus princípios, diretrizes e objetivos, além de caracterizar seus usuários. Sua concretização se dá a partir do SUAS, que, por meio de uma gestão participativa, articula os esforços e os recursos dos três níveis de governo para a execução e o financiamento dessa política. O SUAS organiza essas ações em dois tipos de proteção social.

A Proteção Social Básica (PSB), ofertada pelos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), é destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais, por meio da oferta de programas, projetos, serviços e benefícios a indivíduos e

---

<sup>1</sup> A Gestão do Trabalho, de acordo com a NOB-RH/SUAS (2010), orienta os gestores a destinar recursos financeiros para a Assistência Social, viabilizando a efetivação de trabalhadores específicos da área e qualificados para as suas funções, por meio do concurso público; não só, criar uma diretriz para acompanhamento da implementação da gestão do trabalho como também designar um setor responsável para tal. Esse setor deverá fazer um diagnóstico da realidade dos trabalhadores, nutrir um Sistema Nacional de Informações, incluindo os dados de entidades e organizações não governamentais.

famílias em situação de vulnerabilidade social; e a Proteção Social Especial (PSE), ofertada pelos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) é destinada a famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, uso de drogas, dentre outros (BRASIL, 2004).

Os CRAS configuram-se como a porta de entrada do cidadão ao SUAS, constituindo-se por unidades públicas estatais de base territorial, localizadas em áreas de vulnerabilidade social<sup>2</sup>. Além de executar serviços de proteção social básica, isto é, ações preventivas que reforçam a convivência, socialização, acolhimento e inserção; também organizam e coordenam a rede de serviços socioassistenciais locais da política de assistência social (BRASIL, 2004).

Os profissionais da equipe de referência dos CRAS, que executam atividades diretamente com a população, na maioria das vezes, são os assistentes sociais, psicólogos e orientadores sociais. Eles têm como responsabilidade desenvolver os três principais serviços desses equipamentos públicos, sendo eles o Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias (PAIF); o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos Familiares e Comunitários (SCFV) e o Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas (BRASIL, 2009).

O objetivo de cada profissional ao executar esses serviços, conforme professado pela PNAS, é o de buscar as particularidades de cada grupo familiar, valorizar as heterogeneidades, a diversidade de culturas e promover o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Além disso, buscam prestar informações e oferecer orientações à população, bem como articular-se com a rede de proteção social local, no que se refere aos direitos de cidadania, mantendo ativo o serviço de vigilância da exclusão social por meio da produção, sistematização e divulgação de indicadores da área de abrangência do CRAS (BRASIL, 2004).

Para que os serviços socioassistenciais sejam efetivados, apresentando a produtividade e qualidade necessárias, há que se pensar na gestão do trabalho. Já com a PNAS a Política de Recursos Humanos é apresentada como um dos fatores estruturantes do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e do controle

---

<sup>2</sup> São consideradas áreas de vulnerabilidade social bairros, ou conjunto de bairros que apresentam precárias condições de vida, decorrentes do desemprego e da informalidade entre os moradores, com a presença de violência e a consequente fragilização dos vínculos familiares e comunitários (BRASIL, 2004).

social, entretanto somente com as Normas Operacionais Básicas de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS, 2010) esse tema mereceu o destaque necessário. O documento consolidou os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho na área da assistência social caracterizando seus princípios e diretrizes, os quais tinham como o objetivo garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização, garantir a educação permanente dos trabalhadores, realizar planejamento estratégico, garantir a gestão participativa com controle social e integrar e alimentar o sistema de informação da área.

Mesmo com todos os esforços realizados pelo governo, gestores e profissionais visando à melhoria da oferta de serviços, as dificuldades institucionais, financeiras e técnicas dos municípios continuam sendo desafios fundamentais para a implementação do SUAS. Estudos atuais de Soares et al, 2009; Silva, 2010 e Silveira, 2011 apontam que os obstáculos são de fato expressivos. Dentre eles, se encontram o despreparo de gestores e equipes técnicas, a alta rotatividade de profissionais, assimetrias de capacitação, ausência de metodologias e técnicas de intervenção e limitações na oferta de serviços socioassistenciais. Além dos entraves no campo da intersectorialidade da política, identificando falta de diálogo e articulação entre os diversos atores institucionais envolvidos no sistema de garantia de direitos (SILVEIRA, 2011).

Mais especificamente, com relação aos desafios enfrentados nos CRAS, Silva (2010) aponta o predomínio de ações com pouco resultado efetivo na vida da população, como a oferta de cursos de capacitação para a geração de renda (cursos de costura, crochê e artesanato), o baixo índice nos acompanhamentos e atendimentos às famílias do Programa Bolsa Família (PBF), quando é notório que este é o principal público do CRAS e a pouca participação dos usuários no planejamento de suas ações.

Somando esforços para fornecer informações e fomentar reflexões diante de tais problemas, o presente estudo se propõe a conhecer os profissionais que atuam nos CRAS do município de Varginha por meio do levantamento dos valores que atribuem ao trabalho e suas implicações no cotidiano laboral. Para tanto, buscou-se a abordagem da Psicologia Social do Trabalho como pano de fundo, mais precisamente, o estudo dos valores do trabalho, uma vez que, de acordo com Porto e Tamayo (2008), eles são representações dos aspectos do trabalho importantes



para a pessoa, preferidos e desejados por ela e que guiam a sua vida e suas escolhas no cotidiano de trabalho.

Os valores do trabalho desses trabalhadores são relevantes, pois se acredita que profissionais que possuem desejo por relações sociais no trabalho, disponibilidade para interagir socialmente, sensibilidade para a necessidade de proteção social, gosto pela vivência em grupo, reconhecimento da importância de se promover a autonomia, dentre outros, têm também melhores condições de estimular e trabalhar estes valores junto à população assistida.

Os assistentes sociais e orientadores sociais se constituem como os sujeitos do presente trabalho, o qual enfoca, mais especificamente, os servidores atuantes nas cinco unidades dos CRAS localizadas na cidade de Varginha - MG.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Compreender os valores atribuídos ao trabalho pelos profissionais das equipes de referência dos cinco CRAS de Varginha – MG.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Levantar o perfil sociodemográfico dos profissionais das equipes do CRAS;
- b) Explorar a hierarquia de valores do trabalho verificando seus desdobramentos no contexto do CRAS;
- c) Discutir as potencialidades e limitações colocadas pelas prioridades axiológicas relacionadas ao trabalho observadas entre os pesquisados para a consecução dos objetivos do CRAS e para a implementação da PNAS.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Os valores são de importância vital na determinação do comportamento humano. Eles dirigem a forma como um indivíduo acredita, pensa e age (CHU, 2008). Assim, conhecer os valores do trabalho de um grupo profissional mostra-se significativo, pois se eles influenciam a conduta e o comportamento humano, orientam decisões e intervenções; guiam as avaliações sobre os resultados e o contexto laboral e contribuem nas escolhas de alternativas em processos organizacionais (PORTO; TAMAYO, 2008), pode se considerar a possibilidade de que tenham implicações, mesmo que de forma indireta, na implementação de políticas públicas. No caso específico deste trabalho, na implementação da Política Pública da Assistência Social.

O entendimento acerca da estrutura de valores do trabalho dos indivíduos pode contribuir para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas mais eficazes, que atendam às necessidades dos trabalhadores e os ajudem a alcançar resultados satisfatórios no trabalho.

A opção pelo CRAS como a unidade pública a ser estudada se deu, tendo em vista que esta se caracteriza com a porta de entrada do cidadão para a política pública em questão. O que significa que seus profissionais são os primeiros trabalhadores que entram em contato com o público a ser atendendo e com as situações de vulnerabilidade e risco social que eles apresentam. Portanto, seus valores do trabalho influenciam a forma como eles vão acolher os usuários, avaliar as situações e escolher os direcionamentos para cada caso.

A cidade de Varginha - MG foi escolhida por se constituir um polo regional, sede de treinamentos e capacitações do Estado na área da Assistência Social, o que torna as equipes de trabalho do município referência de atuação para os demais profissionais atuantes nos CRAS de outras regiões.

Outra razão que motiva este estudo é que sua autora trabalhou como psicóloga em um dos CRAS do referido município e assim verificou e vivenciou dificuldades, obstáculos e desafios apresentados nos estudos que caracterizaram o problema da presente pesquisa. Fato que fez aumentar o desejo em estudar e contribuir para avanços na área.

Além disso, acredita-se que os resultados mensurados podem proporcionar informações aos gestores municipais, que uma vez utilizadas para subsidiar processos de gestão de pessoas e promover o desenvolvimento de estratégias organizacionais, auxiliarão na promoção do bem-estar dos profissionais, bem como na qualidade da prestação dos serviços e na efetivação da PNAS.

Observa-se que os estudos sobre os valores do trabalho têm sido empreendidos no meio acadêmico com os mais diferentes objetivos. Alguns enfocaram os valores do trabalho de líderes (PORTO, 2008; SOBRAL; GIMBA, 2012) e de administradores (COSTA et al, 2010; ESTIVALETE et al, 2010; LASSANCE; SARRIERA, 2012; MENDES et al, 2013), outros buscaram compreender como os valores do trabalho são transmitidos entre os membros de uma família (PORTO; TAMAYO, 2006) ou entre cidadãos de determinadas regiões (GOUVEIA; CLEMENTE, 2000; RAMOS; VALA, 2003; HAGSTRÖM; KJELLBERG, 2007; CHU et al, 2008; SILVA et al, 2010b; BORGES et al, 2011) e, ainda outros analisaram o caso específico de trabalhadores que atuam em cooperativas (CARVALHO; FREITAS; VILAS BOAS, 2013). Entretanto, nenhum deles abordou os profissionais do campo da Assistência Social, fato que demonstra a existência de uma lacuna e a possibilidade de se trazer alguma contribuição para a discussão do tema, ao inseri-lo num espaço de debate ainda não contemplado nessas pesquisas.

Dessa forma, entende-se que assume relevância o estudo dos valores atribuídos ao trabalho pelos principais atores que implementam a PNAS, recentemente aprovada pela Lei 12.345 de 6 de julho de 2011, pois tal lei, ao instituir o SUAS, reafirma uma política de Estado que tem buscado combater as ações clientelistas, paternalistas e antidemocráticas e também está alterando as características das parcerias público-privadas existentes no setor. Tais mudanças exigem novos princípios e crenças na forma de se executar a assistência social no Brasil e novas posturas diante desse trabalho, o que contribui para enfatizar a necessidade de estudos na área.

Assim, o desenvolvimento do presente trabalho iniciará pela compreensão do campo da Assistência Social, a partir dos movimentos para a construção da Política Nacional da Assistência Social, do entendimento dos eixos estruturantes do Sistema Único da Assistência Social, da concepção do funcionamento dos Centros de Referência da Assistência Social e das atribuições da Equipe de Referência. Na sequência, serão abordados os estudos sobre valores humanos, cujas contribuições

constituem a base sobre a qual se estruturam as pesquisas de valores de trabalho e enfocando mais especificamente essas últimas, com ênfase para os principais modelos de estudo e avanços na literatura nacional. Na metodologia, será descrito o método de pesquisa, posteriormente apresentado os cinco CRAS de Varginha, sua capacidade de atendimento e suas equipes que caracterizam os sujeitos da pesquisa e conseqüentemente, os instrumentos e métodos de análise dos dados. Por fim, os resultados e suas discussões são apresentados, seguidos pelas considerações finais, onde são ainda apontadas as limitações do estudo e as sugestões para novas pesquisas.

## **2 COMPREENDENDO O CAMPO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Sendo a proposta deste estudo, conhecer os valores do trabalho dos profissionais do CRAS, o qual é um dos principais equipamentos públicos do SUAS, o presente capítulo, apresenta um caráter descritivo e tem o intuito de contribuir para o entendimento do universo da pesquisa, apresentando a PNAS, o SUAS e o CRAS, além de um breve histórico dos CRAS de Varginha e as características de formação de suas equipes.

### **2.1 Política Nacional da Assistência Social**

A Constituição Federal de 1988 reconhece a Política de Assistência Social como direito social e dever do Estado, definindo a família como base da sociedade. A discussão de uma prática inovadora na assistência social trouxe a construção de uma política pública de assistência social, através da inclusão dos direitos sociais e do direito à seguridade social; a garantia à saúde, à assistência, e previdência social (BRASIL, 2011).

No ano de 2004, atendendo ao conteúdo das deliberações da IV Conferência Nacional de Assistência Social realizada no mês de dezembro de 2003, foi aprovada a Política Nacional de Assistência Social (PNAS).

Assim, a Política então em vigor se constituiu como fruto de um extenso processo de conquistas contendo

[...] contribuições advindas de conselhos de assistência social, associações de municípios, colegiados de gestores, comissões intergestoras bi e tripartite, conselhos de direitos, órgãos gestores, fóruns, associações, trabalhadores, universidades, estudantes, entre tantas outras, reafirmando o princípio democrático e participativo necessário para a política (LOPES, 2006, p. 83).

A aprovação da Política Nacional de Assistência Social – PNAS representou o reconhecimento público da legitimidade das necessidades de seus usuários (famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade) e o compromisso do Estado brasileiro

com a criação de espaços públicos de defesa e atenção aos interesses e necessidades sociais (COUTO, RAICHELIS; YAZBEK, 2010).

Conforme a PNAS, a Assistência Social se apresenta como política estratégica no enfrentamento da pobreza que assola o país, mas em articulação com a política econômica e demais políticas sociais, reconhecendo seus limites no enfrentamento de questões estruturais. Além disso, afirma-se como instrumento de combate às discriminações através da prevenção e provimento de um conjunto de garantias ou seguranças, sem as quais a vida humana se tornaria impossível: garantia de sobrevivência, acolhida e convívio sociofamiliar (BRASIL, 2010).

Transparece na PNAS a dimensão pública da Assistência Social e a necessidade da construção de uma cultura pública nessa área visando assegurar os princípios da gestão pública: universalização; visibilidade; transparência; representação de interesses coletivos; controle social; democratização e participação (COUTO, 2011).

Assim, a PNAS 2004 apresentou as bases sobre as quais seria estruturado o Sistema Único de Assistência Social – SUAS, esse apresentado através da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS, aprovada pela Resolução nº 130 de 15 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, tendo por objetivo a implementação e consolidação do SUAS, que assimilando as definições da PNAS, se coloca como a forma de sua operacionalização em nível nacional. Referindo-se às rupturas que a PNAS e o SUAS representam, Couto, Raichelis e Yazbek (2010, p. 38) afirmam que:

A implantação da PNAS e do SUAS tem liberado, em todo território nacional, forças políticas que, não sem resistências, disputam a direção social da assistência social na perspectiva da justiça e dos direitos que ela deve consagrar a partir das profundas alterações que propõe nas referências conceituais, na estrutura organizativa e na lógica de gestão e controle das ações na área.

A análise acerca do desenho do SUAS, bem como uma abordagem crítica acerca do significado e das dificuldades à sua implementação em todo o território nacional, permitirá uma análise mais aproximada dos desafios a ela inerentes.

## 2.2 SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Apresentado à sociedade em 2005, o SUAS se configurou como uma nova forma de organização e gestão da Política Nacional de Assistência Social, buscando romper com a falta de unidade na organização e gestão da política em nível nacional, bem como, com a influência da herança cultural, marcadamente assistencialista e clientelista sobre a concepção e a gestão dessa Política (FERREIRA, 2011).

Sua finalidade foi regular e organizar em todo território nacional as ações socioassistenciais, bem como viabilizar o funcionamento do Sistema Descentralizado e Participativo de Assistência Social. O processo de discussão acerca do SUAS foi deflagrado nas Conferências (municipais, estaduais e nacional) de Assistência Social realizadas em 2005, que tiveram como objetivo elaborar o plano de implementação do SUAS em 10 anos (SOUSA, 2005).

O tema das Conferências “SUAS PLANO 10: estratégias e metas para a implementação da Política Nacional de Assistência Social no Brasil” (BRASIL, 2005) conclamou os sujeitos envolvidos para a construção de um plano cuja implementação demarcaria um momento de ruptura com o conservadorismo e a afirmação da assistência social como política pública em todo o país, enfrentando o desafio de consolidar o direito assegurado legalmente pela Constituição Federal de 1988 na concretude da vida dos usuários, nos municípios. Nas palavras de Patrus Ananias de Sousa, ex-ministro do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (2004 – 2010) esse era o entendimento do governo.

Penso que a V Conferência vai se constituir em um divisor de águas nesse processo que estamos vivendo no Brasil no sentido de consolidarmos uma grande rede de políticas sociais, presente em todo território nacional. O Plano 10 - Estratégias e Metas para a Implantação da Política Nacional de Assistência Social são estratégias e metas de Estado que transcendem períodos governamentais (SOUSA, 2005, p. 9).

A construção do Plano Decenal tinha como objetivos: a busca de maior unidade do conteúdo da Política de Assistência Social no país, estados e municípios; a aprovação do pacto de metas e compromissos entre sociedade civil e gestores para que a Política de Assistência Social implementada em 2004 fosse

consolidada nos dez anos seguintes e a definição dos desafios e das medidas necessárias a serem adotadas para a sua execução. Esse plano previa o desenvolvimento de ações de curto, médio e longo prazo, para que até 2015, o Sistema Único de Assistência Social – SUAS, se encontrasse totalmente implantado em todos os municípios brasileiros e sua proposta incorporada por todos os sujeitos envolvidos no processo de implementação da Política de Assistência Social no país (COUTO, 2011).

Seis anos depois, surge a legislação mais recente na área da Assistência Social, a Lei 12.435, de 6 de julho de 2011, que contando com a pressão de movimentos das categoriais profissionais envolvidas, foi acolhida pelo governo. Intitulada de Lei do SUAS, (BRASIL, 2011b), alterou a LOAS (Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993), tendo em vista sua adequação ao novo desenho. A partir de então, o SUAS não se constitui apenas no novo formato da Assistência Social brasileira, passa a se constituir em lei. Os objetivos da Assistência Social constam do Art. 2º da Lei do SUAS, os quais sejam:

A proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos; a vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos; a defesa de direitos, que visa a garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais. (BRASIL, 2011b, p. 1).

A proteção social prevista manteve as prioridades da LOAS para o atendimento, no sentido de assegurar os três níveis de proteção do SUAS: segurança de sobrevivência ou de rendimento e de autonomia, segurança de convívio ou de vivência familiar e segurança de acolhida. O parágrafo 1º do art. 6º prevê que a proteção social tem como base de organização, o território, e reafirma os segmentos que compõem os usuários da Assistência Social, a família, a maternidade, a infância, a adolescência e a velhice (BRASIL, 2011).

O parágrafo único do art. 2º altera a redação anterior que colocava como objetivo da Política de Assistência Social o enfrentamento da pobreza. Com a nova redação fica explicitado que, no enfrentamento da pobreza, a Assistência Social poderá contribuir de forma integrada às demais políticas setoriais, sem assumir que a tarefa do enfrentamento seja sua.



Sua organização tem a família (matricialidade sociofamiliar) e o território (territorialização) como unidades de intervenção. Os membros e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social constituem os usuários do SUAS. Conforme o discurso oficial,

A matricialidade sociofamiliar se refere à centralidade da família como núcleo social fundamental para a efetividade de todas as ações e serviços da assistência social. Essa centralidade deve-se ao reconhecimento, pela política de assistência social, da responsabilidade estatal de proteção social às famílias [...] espaço contraditório, marcado por tensões, conflitos, desigualdades e, até mesmo, violência [...]. A família é enfocada em seu contexto sociocultural e econômico, com composições distintas e dinâmicas próprias (BRASIL, 2009, p. 12).

Assim, apresenta a ampliação do conceito de família, desmistificando o perfil idealizado de família padrão formado apenas por pais e filhos (família nuclear), dando lugar aos “arranjos familiares” que sempre existiram e que não eram afirmados. Destaca-se, ainda, a ampliação do conceito de pobreza, considerada como multidimensional:

Nesta concepção, evidenciam-se condições de pobreza e vulnerabilidade associada a um quadro de necessidades objetivas e subjetivas, onde se somam dificuldades materiais, relacionais, culturais que interferem na reprodução social dos trabalhadores e de suas famílias. Trata-se de uma concepção multidimensional de pobreza, que não se reduz às privações materiais, alcançando diferentes planos e dimensões da vida do cidadão (COUTO; RAICHELIS; YAZBEK, 2010, p. 40).

Elucidada a relevância da família como unidade de intervenção e foco da implementação da política, importante se faz esclarecer sobre a base geográfica de atendimento, isto é a territorialização, outra unidade de intervenção fundamental nesse processo.

A divisão do município em territórios de vulnerabilidade social, conforme o desenho do SUAS, se constitui uma ruptura com o modelo centralizado na Secretaria de Assistência Social, na área central da cidade. Ela visa aproximar os serviços e benefícios dos seus usuários, facilitando o acesso das pessoas que necessitam dos recursos assistenciais a que têm direito, atitude coerente com a concepção de território defendida:

Destaca-se que território não se restringe à delimitação espacial. Constitui um espaço humano, habitado. Ou seja, o território não é somente uma

porção específica de terra, mas uma localidade marcada pelas pessoas que ali vivem. [...] O conceito de território, então, abrange as relações de reconhecimento, afetividade e identidade entre os indivíduos que compartilham a vida em determinada localidade. [...] Voltar-se para o território significa o compromisso do poder público com a oferta adequada e acessível a serviços (BRASIL, 2009, p. 13).

A descentralização dos serviços socioassistenciais para o território em que os usuários residem pode ter grandes potencialidades, e vem sendo entendida de forma positiva pelos pesquisadores da área.

[...] Trata-se de uma dimensão potencialmente inovadora, pelo entendimento de território como “espaço usado fruto de interações entre os homens, síntese de relações sociais; como possibilidade de superação da fragmentação das ações e serviços, organizados na lógica da territorialidade; como espaço onde se evidenciam as carências e necessidades sociais, mas também onde se forjam dialeticamente as resistências e as lutas coletivas (COUTO, 2011, p. 41).

Quanto à gestão do SUAS, a Lei é detalhada a partir do art. 6º, tendo como objetivo a consolidação da gestão compartilhada mediante o cofinanciamento, a cooperação técnica e a integração entre rede pública e privada. Ganha destaque também como objetivo, implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social, aspecto que se coloca como demanda fundamental dos Estados e municípios para a gestão do Sistema.

Na destinação dos recursos do cofinanciamento a Lei, em seu art. 6º-E, prevê a utilização dos recursos para pagamento dos técnicos das equipes de referência:

Os recursos do cofinanciamento do SUAS, destinados à execução das ações continuadas de assistência social, poderão ser aplicados no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta daquelas ações, conforme percentual apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e aprovado pelo CNAS. (BRASIL, 2011, p. 8, art. 6º-E).

As novas bases definidas pelo SUAS para a relação entre Estado e sociedade civil supõem a participação da sociedade civil desde a formulação, o controle das ações em todos os níveis, mas também na execução dos programas através de suas entidades, em conformidade com as diretrizes do SUAS. Esta é uma questão também relevante sobre a qual a reflexão é necessária. A história mostra que a Assistência Social no Brasil tem suas bases na ação da sociedade civil, através das instituições filantrópicas confessionais ou leigas (SPOSATI, 2006).

As novas bases da relação propostas pelo SUAS supõem que estejam colocados acima dos interesses institucionais, o interesse público a que as ações assistenciais atendem. Desse modo, a adequação das entidades filantrópicas criadas nos idos da LBA, sob sua orientação, e que permanecem na atualidade compondo extensa rede socioassistencial em todo o país, responsável pela maior parte dos atendimentos diretos, se constitui um grande desafio que precisa ser enfrentado sob pena da qualificação dos serviços socioassistenciais, tema das conferências realizadas em 2011, não passarem de retórica (COUTO, 2011).

Nessa direção, com intuito de dar mais concretude as ações da Assistência Social desenvolvidas no âmbito do SUAS, os serviços passaram, a partir de 2010, a obedecer à Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social/CNAS, através da Resolução Nº 109, de 11 de Novembro de 2009.

A referida Tipificação dá unidade aos serviços socioassistenciais em todo o território nacional quanto à nomenclatura; conteúdo; padrão de qualidade; indicadores de resultados e impactos; estratégias de atendimento e medidas de prevenção, quanto à presença e/ou ao agravamento e superação de vitimizações, riscos e vulnerabilidades sociais. Desse modo, estabelece uma matriz padronizada de serviços socioassistenciais, organizados conforme o nível de complexidade: Proteção Social Básica (PSB) e Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade (PSE) (BRASIL, 2009, s.p).

A gestão compartilhada no SUAS se configura através de dois movimentos, o primeiro representado pelo cofinanciamento e divisão de competências por nível de governo. Chama a atenção, a ruptura com a lógica convencional e implantação do cofinanciamento por pisos de proteção social básica e especial, mediante repasse fundo a fundo, tendo como base o planejamento das ações (SPOSATI, 2006).

O segundo movimento da gestão compartilhada supõe a participação e mobilização da sociedade civil e dos usuários no exercício do controle social sobre a Política através dos Conselhos e Fóruns. Participação que exige que o poder público se permita ser avaliado, que a sociedade civil seja capaz de exercer o controle e que o usuário se reconheça como sujeito de direito e passe a exigí-los. Estes aspectos expressam as dificuldades da implementação do SUAS como um sistema participativo, colocando outros desafios a serem superados. Entre estes, a fragilidade da organização de segmentos da sociedade civil (FERREIRA, 2011).

Outro elemento fundamental da estrutura do SUAS diz respeito aos trabalhadores e à gestão do trabalho. Eixo o qual se insere esse estudo, na perspectiva que trata dos seus trabalhadores e seus respectivos valores. A constituição dos quadros de trabalhadores através da realização de concurso público e qualificação através de capacitação continuada se colocam como grandes desafios. A Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS deve:

- a) garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização;
- b) garantir a educação permanente dos trabalhadores;
- c) realizar planejamento estratégico;
- d) garantir a gestão participativa com controle social;
- e) integrar e alimentar o sistema de informação (NOB-RH/SUAS, 2010, p. 16).

O presente estudo espera contribuir com a gestão do trabalho no SUAS no que concerne a realização do planejamento estratégico e na garantia da educação permanente, compreendendo os valores do trabalho desses profissionais.

A estrutura do SUAS contemplou, ainda, a implantação de um sistema de informação, monitoramento e avaliação da Política, elementos imprescindíveis para a produção de conhecimento e avaliação da efetividade das ações socioassistenciais. Este Sistema se encontra em funcionamento desde 2005, disponibilizando para consulta uma série de Relatórios de Informações Sociais, permitindo a avaliação permanente da Política e produção de conhecimento na área (COUTO, 2011). Esses relatórios fizeram parte do CensoCRAS, e suas informações possibilitaram a realização de muitas pesquisas, seus resultados evidenciaram os desafios na efetivação dos serviços socioassistenciais, dentre outros problemas.

A obrigatoriedade na implementação do SUAS causou um forte crescimento na quantidade de profissionais atuantes nos CRAS e informações decorrentes desse monitoramento e avaliação da Política subsidiaram pesquisas como as de Soares et al (2009) que observou a falta de padronização para a implementação nos CRAS dos serviços de atendimento as famílias. Os resultados da referida pesquisa apontaram que 40% dos técnicos informaram não seguir nenhuma metodologia em seus trabalhos, dos que afirmaram seguir uma diretriz metodológica há uma extensa variedade de termos e expressões pouco esclarecedoras sobre o desenvolvimento das atividades no CRAS.

Observa-se que muitas atividades no ambiente ocupacional são determinadas por gestores, coordenadores ou mesmo pelas legislações da área, mas dependendo da autonomia dos profissionais no contexto laboral ou da indefinição por parte dos líderes, elas podem ser fruto das escolhas dos trabalhadores no contexto laboral. Tais escolhas recebem influência dos valores do trabalho e indicam em que direção o trabalho vai se desenvolver, contribuindo ou obstaculizando sua efetivação. A seguir, será caracterizado o trabalho do CRAS e os principais impasses na execução dos serviços socioassistenciais.

### 2.3 CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

As ações de Proteção Social Básica, de caráter preventivo, desenvolvidas no interior dos CRAS devem potencializar as condições de vida da família na sua comunidade de referência, promovendo as condições de segurança de sobrevivência ou de rendimento e autonomia e a segurança de convívio familiar. Desse modo,

O CRAS é uma unidade de proteção social básica do SUAS, que tem por objetivo prevenir a ocorrência de situações de vulnerabilidades e riscos sociais nos territórios, por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, e da ampliação do acesso aos direitos de cidadania (BRASIL, 2009, p. 9).

Possui como princípios básicos a descentralização político-administrativa, a territorialização, o trabalho em rede e o empoderamento da população local (PASTOR, 2007).

O CRAS tem como atribuições e metas: informar e orientar a população sobre os seus direitos e sobre os serviços, programas e projetos; mapear e organizar a rede socioassistencial de proteção básica; articular-se com a rede de proteção social local; manter serviço de vigilância da exclusão social, por meio da elaboração, sistematização e divulgação de indicadores locais; promover a inserção das famílias nos serviços de Assistência Social; realizar encaminhamentos para outras políticas e promover ações intersetoriais (BRASIL, 2011).

Conforme a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009), a Proteção Social Básica consta de três serviços. Sendo que o primeiro deles corresponde a execução do PAIF que deve promover o fortalecimento da função protetiva da família; prevenir a ruptura dos vínculos familiares e comunitários; promover aquisições e seguranças sociais e materiais às famílias; permitir o acesso e oferta a serviços, benefícios e programas de transferência de renda, bem como, aos serviços das demais políticas setoriais.

O segundo serviço é o SCFV, estruturado segundo ciclos de vida. Para crianças de até 6 anos, o foco do serviço é na experiência lúdica, nas brincadeiras e na vivência artística como forma de expressão, interação e proteção social. Às crianças e adolescentes de 6 a 15 anos as ações se concentram em experiências lúdicas, culturais e esportivas como forma de expressão, interação, aprendizagem, sociabilidade e proteção social. Incluem-se, neste grupo, crianças e adolescentes retirados do trabalho infantil. Para os adolescentes e jovens de 15 a 17 anos o serviço deve se pautar nas questões relevantes sobre a juventude, contribuindo para a construção de novos conhecimentos e formação de atitudes e valores, capacidade comunicativa, convivência social, inclusão digital, atividades culturais, esportivas e de lazer, incluindo-se o Projovem.

O terceiro serviço, destinado aos idosos, deve ter em vista o desenvolvimento de atividades que contribuam para o envelhecimento saudável, o desenvolvimento da autonomia e de sociabilidade, o fortalecimento de vínculos familiares e a convivência comunitária. Além disso, a vivência em grupo, com experimentações artísticas, culturais, esportivas, de lazer e valorização das experiências vividas.

O serviço de proteção social básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas deve permitir, além do acesso a serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, o acesso aos demais serviços da rede socioassistencial e de outras políticas setoriais, a defesa de direitos e acesso a programas especializados de habilitação e reabilitação.

O alcance desses objetivos supõe ações de apoio, informação, orientação e encaminhamento aos familiares, bem como a construção de Plano de Desenvolvimento do Usuário (PDU), contendo as vulnerabilidades e potencialidades dos usuários, e os objetivos a serem alcançados para a melhoria das condições de convivência familiar e comunitária das pessoas com deficiência e idosas e suas famílias (COUTO, 2011).

A Proteção Social Básica vem sendo organizada através dos CRAS a partir de 2005, e a reorganização das ações em serviços tipificados conforme a adesão dos municípios, a partir de 2010, ainda se encontra em fase inicial (COUTO, 2011). Mas, conforme o Relatório de Informações Detalhado dos Programas Sociais do MDS de dezembro de 2011, os CRAS já se encontram instalados em 97% dos 5.566 municípios brasileiros. São 7.873, sendo que 92% deles são cofinanciados pelo governo federal e 8% contam com financiamento exclusivo dos municípios (Tabela 1).

Tabela 1 – Serviços prestados pelos CRAS conforme nº de beneficiários, nº de municípios e recursos financeiros repassados a estados e municípios – Brasil – 2011

| <b>Serviços</b>   | <b>Beneficiários</b> | <b>Repasse até Dez (2011)</b> | <b>Nº Municípios</b> | <b>%</b> |
|---|----------------------|-------------------------------|----------------------|----------|
| Serviços de Proteção Básica à Família – PAIF            | 5.022.314            | 494.646.300,00                | 5,414                | 97       |
| Serviço de Equipe Volante                               | 1.197                | 4.321.157,25                  | 991                  | 18       |
| Serviço de Convivência do Idoso e/ou Criança até 6 anos | 5.214.255            | 85.251.041,49                 | 3882                 | 70       |
| ProJovem Adolescente                                    | 470.468              | 333.942.901,50                | 3573                 | 64       |
| <b>Total</b>  |                      | 918.161.4000,24               |                      |          |

Fonte: Brasil, 2011.

O funcionamento dos CRAS, dentro dos parâmetros definidos pela legislação estabelece uma ruptura com as formas conservadoras de atendimento de demandas como ajuda, buscada na domesticidade da casa do prefeito, pelas “mãos caridosas” da primeira dama, que encarnava a face bondosa do gestor (COUTO, 2011). Essas formas apontam para valores do trabalho de prestígio que significam a busca por autoridade, prestígio e poder de influência no trabalho. Será que os profissionais que atualmente executam a política no município de Varginha ainda apresentam esses valores? É um dos aspectos que serão observados ao longo do desenvolvimento do presente estudo.

A existência de um lugar para onde quem necessita pode se deslocar sem constrangimento em virtude de sua opção política contrária ao grupo político na gestão faz toda diferença na relação que pode se estabelecer, apesar de não impedir a continuidade de relações clientelistas, pois essas relações dependem da conduta do profissional e quais são suas motivações ao executar o trabalho.

Pesquisa realizada por Silva (2010, p.126) no que se refere às ações e serviços desenvolvidos pela equipe do CRAS informa que, nos 208 municípios pesquisados, houve o predomínio das ações de capacitação para geração de renda, referidas por em 69,9% dos municípios. Mas a pesquisa mostra que, as famílias não se constituíam o público prioritário; além disso, as ações de capacitação se pautavam nos antigos cursos de costura, crochê, artesanato, dentre outras ocupações da área do mercado informal.

Acredita-se que esse tipo de capacitação representa uma continuidade aos padrões anteriores de desenvolvimento da Política da Assistência Social. Couto (2011), por exemplo, afirma que cursos, que por sua natureza, são descolados das demandas do mercado, não viabilizam condições de ingresso no mercado formal de trabalho e funcionam como forma de ocupação do tempo livre das pessoas, causando, quando muito, uma expectativa ou ilusão de que a partir das habilidades adquiridas passarão a ser os novos empreendedores que a ideologia neoliberal tem divulgado, fazendo crer que qualquer pessoa pode se tornar um empresário de sucesso (COUTO, 2011).

A pesquisa de Silva (2010) apresenta ainda outros serviços de competência do CRAS descritas na Tabela 2.

Tabela 2 – Ações e serviços dos CRAS - Brasil – 2010

| <b>Ações e Serviços</b>                         | <b>% de Municípios</b> |
|---|------------------------|
| Atendimento sociofamiliar                       | 22,3                   |
| Atendimento psicossocial                        | 15,3                   |
| Palestras e visitas domiciliares                | 13,2                   |
| Encaminhamentos a programas e projetos          | 12,5                   |
| Encaminhamentos ao BPC e à previdência social   | 11,1                   |
| Orientação familiar                             | 7,6                    |
| Acompanhamento e atendimento às famílias do PBF | 7,6                    |
| Cadastro Único                                  | 4,8                    |
| Aquisição de documentos                         | 4,1                    |

Fonte: Silva, 2010, p.127-128.

O que se percebe inicialmente é que um número considerável de municípios não informou todas as ações desenvolvidas, justo que os índices referidos são pouco significativos. Essa baixa incidência de respostas é preocupante, podendo indicar que as equipes ainda não têm clareza do que sejam as atividades do CRAS. Por outro lado, além dos encaminhamentos aos programas, projetos e benefícios, não se tem noção de que outras atividades compõem, por exemplo, o atendimento sociofamiliar que atinge o maior índice.



Chamam atenção, ainda, os baixos índices referidos ao Cadastro Único, (4,8%) levando a crer que em muitos municípios ele ainda está sendo desenvolvido dentro da estrutura do órgão gestor. Por outro lado, apenas 7,6% dos municípios referiram-se ao acompanhamento e atendimento às famílias do Programa Bolsa Família, quando é notório que este é o principal público dos CRAS (SILVA, 2010).

Outro aspecto relevante do estudo de Silva (2010, p.130), diz respeito às formas de participação dos usuários na dinâmica de funcionamento dos CRAS (Tabela 3).

Tabela 3 – Participação dos usuários na dinâmica dos CRAS – Brasil – 2010

| <b>Forma de Participação</b>                              | <b>% de Municípios</b> |
|---|------------------------|
| Reuniões socioeducativas mensais com a população atendida | 34,2                   |
| Participação na rede socioassistencial                    | 20,3                   |
| Acesso espontâneo   | 19,5                   |
| Grupos e oficinas temáticas                               | 17,4                   |
| Acompanhamento a programas e serviços                     | 12,5                   |
| Visitas domiciliares                                      | 12,5                   |
| Atendimento individual agendado                           | 11,8                   |
| Através dos serviços ofertados                            | 18,1                   |
| Planejamento participativo das ações                      | 4,1                    |

Fonte: Silva, 2010, p.130.

As respostas dos municípios aos espaços de participação dos usuários, tendo em vista o seu protagonismo como sujeitos da PNAS demonstram que há dificuldades até mesmo de entendimento quanto à categoria participação. As informações mostram, na verdade, as formas de acesso dos usuários aos serviços, programas e benefícios, não se referindo à sua participação, com exceção de 4,1% de municípios, o que aponta para o processo de construção de novos patamares (SILVA, 2010, p.133).

Os estudos de Silva (2010) apontam as lacunas existentes no desenvolvimento das ações dos CRAS, como as escolhas de atividades (cursos) que não trazem mudança efetiva na vida dos usuários, a ausência de clareza, por parte das equipes do que seja as atividades do CRAS, o atendimento a pessoas que nem sempre se constituem público da política e a dificuldade de se criar, na dinâmica de funcionamento dessa unidade pública, formas de participação dos usuários. No decorrer do trabalho pretende-se apontar a hierarquia de importância atribuída aos valores do trabalho pelos profissionais dos CRAS de Varginha e verificar se eles podem ou não contribuir para a compreensão dessas lacunas. Entretanto isso não é possível sem averiguar a que condições esses profissionais

trabalham. Por isso, primeiro são apresentadas as informações que demonstram como seria a situação ideal para o desenvolvimento das atividades nos CRAS e posteriormente, apresenta-se a realidade de Varginha.

A equipe técnica do CRAS deve ser composta conforme a NOB-RH, de acordo com o Porte do município (Tabela 4).

Tabela 4 – Composição da Equipe Técnica do CRAS conforme o tamanho do Município

| <b>Pequeno Porte I</b>   | <b>Pequeno Porte II</b>  | <b>Médio, Grande, Metrópole e DF</b>   |
|--|--|--|
| Até 2.500 famílias referenciadas   | Até 3.500 famílias referenciadas                                       | A cada 5.000 famílias referenciadas  |
| 02 técnicos de nível superior, sendo um assistente social e um psicólogo | 03 técnicos de nível superior: dois assistentes sociais e um psicólogo | 04 técnicos de nível superior, sendo dois assistentes sociais e um profissional que compõe o SUAS. |
| 02 técnicos de nível médio   | 03 técnicos de nível médio   | 04 técnicos de nível médio   |

Fonte: Brasil, 2009

A equipe de referência, acima apresentada, consiste na equipe mínima necessária para o funcionamento do CRAS, o que supõe que ela deve ser constituída sempre superando essa quantidade. Além disso, de acordo com os princípios e diretrizes nacionais para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS (NOB-RH/SUAS, 2011), o quadro de pessoal deverá atender às seguintes prerrogativas: possuir qualificação profissional, ter estabilidade no vínculo de trabalho, atender as necessidades do serviço e a capacidade de gestão do respectivo ente federado. Assim, as diretrizes para a Gestão do Trabalho devem estar em consonância com as regulamentações específicas do SUAS; os cargos deverão ser criados por lei e seus preenchimentos deverão se dar por meio de aprovação em concurso público; as equipes profissionais podem ser compostas por profissionais de áreas diferentes, desde que atendam às necessidades do serviço e da população; devem ser observadas a qualificação acadêmica dos quadros de profissionais e a escolha de profissões regulamentadas por lei.

Varginha está entre os municípios de Grande Porte, por essa razão cada equipe deveria servir de referência a 5.000 famílias, conforme o exposto na tabela 4. Deveriam compor o quadro de funcionários de cada unidade, quatro profissionais de nível superior, sendo dois assistentes sociais e um profissional que compõe o SUAS e quatro profissionais de nível médio. Entretanto o que se vê na realidade dos CRAS

de Varginha é que a formação das equipes encontra dificuldades, restringindo-se às equipes mínimas, tendo que dar conta de um volume de trabalho para o qual o número de trabalhadores é insuficiente. Conforme se verifica pelo breve histórico que se segue.

#### 2.4 OS CRAS E AS EQUIPES DE REFERÊNCIA DO MUNICÍPIO DE VARGINHA – MG

O primeiro CRAS de Varginha nasceu em 2003 por meio de um documento apresentado ao Ministério da Assistência Social (MAS) que continha o projeto de criação do primeiro CRAS no município de Varginha, MG. Nele foram apresentadas as justificativas, o objetivo geral, as diretrizes operacionais, as metas, a infraestrutura necessária, espaço físico e equipe técnica. Também foi apresentada a previsão de atendimento a trezentas famílias que se encontrassem em situação de risco social. O município foi dividido em sete setores e a população que demandasse por atendimento nesta área deveria recorrer, primeiramente, as Organizações Não Governamentais (ONGs) dos respectivos setores. A partir destes atendimentos as famílias poderiam ser encaminhadas ao CRAS (FERREIRA, 2014).

Em 2004 a equipe técnica iniciou o trabalho de territorialização do município e subdividiu-se em duas equipes. A partir dessa divisão foi possível criar dois CRAS, um na região do bairro Sion (CRAS I) e outro na região do bairro Jardim Corcetti (CRAS IV), os números nos nomes dos CRAS fazem referência as áreas em que estão localizados. Em 2007 foram implantados mais dois CRAS, um na região do Centro (CRAS II) e outro no bairro Urupês (CRAS III). Assim, a cidade, então, passou a contar com quatro unidades de atendimento. Cada unidade do CRAS contava com uma equipe composta por um assistente social e um psicólogo. Sendo ambos coordenados por um profissional do Serviço Social, sendo este compartilhado entre todas as unidades. Em 2012 foi criado mais um CRAS, que se localiza no bairro Carvalhos (FERREIRA, 2014). Desta forma, em 2014, ano da coleta dos dados dessa pesquisa, Varginha contava com cinco CRAS em seu município.

Para caracterizar melhor cada unidade será apresentada sua área de abrangência, isto é, o número de bairros que estão sob a responsabilidade de cada CRAS e posteriormente, suas equipes de referência.

O CRAS I está situado no bairro Sion, sendo responsável por vinte e oito bairros ao seu redor. Desta forma, apresenta uma área extensa e populosa. Dentre os seus bairros se encontram o Padre Vitor e a Vargem, os quais demandam maior atenção e são considerados prioritários de acordo com os indicadores levantados por meio do Diagnóstico Social<sup>3</sup> realizado pela Prefeitura Municipal de Varginha em 2013.

Vila Pinto é o bairro onde o CRAS II se localiza, sua área de abrangência compreende 40 bairros, sua quantidade é maior, porém, muitos desses bairros apresentam famílias em condições socioeconômicas mais favoráveis. Entretanto dois bairros de sua responsabilidade, sendo eles: Vila Barcelona e Fátima também estão classificados no Diagnóstico Social (2014) como prioridade no serviço socioassistencial.

Inserido no bairro Urupês, o CRAS III atende a população residentes em vinte e três bairros. É uma área caracterizada pela presença de muitas empresas, desta forma, apresentou somente um bairro – Industrial JK – que demandasse mais atenção, ainda de acordo com o Diagnóstico Social (2014).

Realizando o trabalho junto aos usuários, principalmente nos bairros Parque Rinald e Jardim Corcetti, o CRAS IV abrange 23 bairros e se situa em um imóvel compartilhado com o Centro de Convivência dos Idosos no bairro Jardim Corcetti (BRASIL, 2011b).

O CRAS V localizado no bairro Carvalhos, o qual se caracteriza por um conjunto habitacional recentemente inaugurado que contemplou 549 famílias, foi empreendido em uma região desprovida de todos os serviços públicos necessários para a vida comunitária, conforme apontado no Diagnóstico Social (2014). Na ausência de postos de saúde, creches e escolas, foi implantado o CRAS.

Apesar dos CRAS possuírem uma grande área de abrangência, suas equipes de referência apresentam-se reduzida<sup>4</sup>. Em meados de 2012, ano em que essa pesquisa começou a se delimitar, as equipes eram compostas, em sua maioria, por

---

<sup>3</sup> Fonte: Diagnóstico Social disponível em: < [http://www.kairos.srv.br/varginha/i\\_00\\_.html](http://www.kairos.srv.br/varginha/i_00_.html)>

<sup>4</sup> De acordo com a tabela 4 – Composição da Equipe Técnica do CRAS conforme o tamanho do Município, apresentada na página 34 desse estudo.

dois assistentes sociais – um efetivo<sup>5</sup> e um contratado, um psicólogo – contratado, um auxiliar de serviços gerais – que realizava, entre outras atividades, a acolhida dos usuários e um auxiliar de serviços públicos, responsável pela limpeza e conservação da unidade – efetivos. Além disso, esses profissionais contavam com uma equipe de apoio composta por uma coordenadora, uma auxiliar administrativa e um motorista efetivos e uma fisioterapeuta e um orientador social contratados.

Essa realidade foi alterada no início de 2014, em decorrência de um Termo de Ajustamento Técnico assinado entre o atual Prefeito e o Ministério Público. Nele o prefeito se comprometia romper o vínculo de trabalho com todos os profissionais não efetivos, criar os cargos necessários para compor as equipes técnicas determinadas pela NOB-RH/SUAS e, assim, convocar os profissionais aprovados no concurso público vigente. Isso foi o que ocorreu parcialmente, as maiores alterações ocorreram entre os profissionais de psicologia, todos deixaram seus cargos; e a quantidade dos assistentes sociais foi reduzida pela metade (FERREIRA, 2014).

Assim, cada equipe de referência, em meados de 2014, contava com um assistente social e dois orientadores sociais contratados. Além dos demais profissionais de serviços gerais, serviços públicos e da equipe de apoio, a qual, neste momento, incluía também uma psicóloga – contratada na função de assessora técnica dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV).

Observa-se com esse breve histórico da implantação dos CRAS, o qual se pode verificar a quantidade de bairros atendidos por cada unidade, que o número é totalmente desproporcional a quantidade de profissionais que formam as equipes. Além disso, com a rotatividade dos trabalhadores, esses vivenciam momentos de instabilidade e insegurança no ambiente laboral. Sendo assim, quais são os valores do trabalho mais importantes para essas pessoas?

---

<sup>5</sup> A denominação de efetivo, aqui utilizada, caracteriza o vínculo de trabalho estabelecido pelo concurso público.

### 3 O PERCURSO DOS VALORES HUMANOS AOS VALORES DO TRABALHO

Os estudos dos valores do trabalho se desenvolveram a partir das pesquisas acerca dos valores humanos. Eles são desdobramentos dos valores humanos em um contexto específico, o trabalho. Dessa forma, para compreender os valores do trabalho, nesta seção, será feito o aprofundamento do entendimento dos valores humanos, esclarecendo que eles operam em níveis múltiplos e compreendendo o avanço das pesquisas na área, discorrendo sobre as principais teorias transculturais de valores. Uma vez abordados esses aspectos fundamentais, passa-se a compreender como os referidos avanços vêm contribuindo para a estruturação e consolidação dos estudos de valores do trabalho, os quais são enfocados na continuidade do capítulo, com destaque para a produção nacional no tema.

#### 3.1 VALORES HUMANOS

Os valores viabilizam ao ser humano revelar-se como um ser que não é alheio à realidade em que se encontra inserido, mas sim um ser que possui preferências quando colocado frente a objetos, ideias e ideais em seu dia a dia. Assim, para os seres humanos os valores seriam a expressão do que é ou não desejável, correto ou incorreto, seja para o indivíduo, uma organização ou uma estrutura social como um todo (TAMAYO, 2007).

Considerados como representações cognitivas, os valores correspondem a um tipo de crença, as crenças prescritivas, as quais descrevem a forma ou a finalidade de uma ação julgada como desejável ou indesejável. Seu caráter desejável implica que eles são corretos de um ponto de vista moral ou racional e também que eles podem se referir tanto a um desejo pessoal como a uma orientação social desejável. Os valores mais importantes para uma pessoa constituem o alicerce do autoconceito e da personalidade do indivíduo. Eles não são relacionados a objetos específicos, perpassam situações, ideias ou instituições (ROKEACH, 1973).

Para Ros e Gouveia (2006) a psicologia social pesquisa o construto dos valores humanos procedendo à adoção de uma abordagem interativa que considera

as relações e interações entre as pessoas, a cultura e a situação social. Conforme esses autores as teorias sobre os valores tornariam possível caracterizar as bases motivacionais em que se fundamentam os valores de cada indivíduo, relacionando-os com decisões tomadas e atitudes manifestadas, que encontram-se na base de muitos conflitos vivenciados pelo indivíduo quando precisa tomar suas decisões. Desta forma, os valores motivariam o ser humano a agir de maneira adequada, além de motivar e controlar o comportamento dos integrantes de um grupo. Serviriam de guias internalizados para os indivíduos reduzindo a necessidade constante de controle social, posto que seriam os valores evocados pelas pessoas com o objetivo de agirem em conformidade com comportamentos socialmente adequados. Conseqüentemente, o grupo também seria capaz de promover sua própria sobrevivência e prosperidade (SCHWARTZ, 2005).

Segundo Rokeach (1973 *apud* RESENDE; FERNANDES; CRUZ, 2005, p.229) para estudar os valores humanos, cinco postulados precisam ser levados em conta:

[...] 1) o número total de valores que uma pessoa possui é relativamente pequeno; 2) todos os homens, de todos os lugares, possuem basicamente os mesmos valores mas em graus diferentes; 3) os valores são organizados em um sistema; 4) os antecedentes dos valores humanos são traçados pela cultura, pela sociedade e suas instituições e pela personalidade; 5) as conseqüências dos valores humanos podem ser manifestadas em todos os fenômenos que os pesquisadores acharem importante investigar e entender.

Sobre o sistema de valores, ele ainda descrevia uma disposição hierárquica de valores, uma classificação ordenada ao longo de um continuum de importância, isto é, uma distinção entre o essencial e o secundário. A hierarquia de valores pressupõe que o indivíduo se relacione com o mundo físico e social como um ator que participa, toma partido e se envolve. A ideia de graus de valor encontra sua base na relação dos valores como o tempo, o desejo e o esforço realizado pelo indivíduo para a obtenção de suas metas.

Os valores operam em níveis múltiplos. A maioria das pesquisas tem-se centrado no nível individual e no nível cultural. No nível individual, os valores expressam amplitude, isto é, metas motivacionais transituacionais (SCHWARTZ, 1992). Eles afetam o modo como as pessoas percebem e interpretam o mundo, suas preferências, escolhas e ações. No nível cultural, refletem as soluções

encontradas pelos grupos (por exemplo, nações, comunidades, organizações) e desenvolvidas em resposta a desafios existenciais (HOFSTEDE, 2001). Esses últimos desempenham um papel crucial na maneira como as instituições sociais funcionam.

A presente pesquisa tem como foco de estudo os valores do trabalho no nível individual, pois quer verificar como os profissionais dos CRAS percebem e interpretam o ambiente de trabalho, a execução dos serviços socioassistenciais, quais são suas preferências, escolhas e ações no desenvolvimento das atividades, na acolhida aos usuários e na relação com outras instituições.

Entretanto compreender o modo como os valores são conceituados, enfatizados e postos em prática requer que sejam compreendidos dois níveis de análise mencionados (KNAFO et al, 2011). Por essa razão, antes de se chegar aos estudos dos valores do trabalho que operam no nível individual, foi necessário percorrer os estudos realizados por estudiosos internacionais, que propuseram teorias transculturais, como Rokeach (1968), Hofstede (1980, 2001), Triandis (1995, 2009), Bilsky (2008), e em especial destaca-se as pesquisas de Schwartz (1992, 2006) e Ros et al. (1999, 2006) que embasaram os estudos de pesquisadores brasileiros que adaptaram as teorias a realidade nacional. Observaram-se as produções científicas dos pesquisadores brasileiros com maior número publicações, que resultaram nos estudos de Pereira et al. (2005), Gouveia (2003), Gouveia e Clemente (2000), Borges et al. (2011), Tamayo (1994, 2007) e Porto (2008). Sendo esses dois últimos responsáveis pela criação da Escala de Valores do Trabalho (EVT) (2003) utilizada como base para a execução dessa pesquisa.

### 3.2 TEORIAS TRANSCULTURAIS DE VALORES HUMANOS

A psicologia social<sup>6</sup> compreende a cultura sob dois aspectos: cultura subjetiva e cultura objetiva. A primeira refere-se ao significado compartilhado de atitudes, normas e valores característicos de uma sociedade e a segunda refere-se aos

---

<sup>6</sup> Psicologia social é um ramo da psicologia que estuda como as pessoas pensam, influenciam e se relacionam umas com as outras, isto é, como elas se comportam e a influência que recebem do meio social (LANE, 1989).



produtos culturais, quais sejam: linguagem, tecnologia, instituições religiosas, dentre outros. Dessa forma, por sua característica de elemento central e relativamente estável da cultura, os valores se tornaram o objeto de estudo de muitos pesquisadores. No estudo dos valores, as teorias transculturais constituem-se como uma chave para o entendimento de sua estrutura e conteúdo (ROS; GOUVEIA, 2006).

Um dos primeiros esforços no sentido de construção de uma teoria transcultural de valores foi realizado por Rokeach no ano de 1968, o qual, embora não tenha logrado completamente esse objetivo, prestou algumas grandes contribuições para o estudo dessa temática (ROS; GOUVEIA, 2006).

Rokeach (1973) foi o primeiro a discutir a tradição da psicologia social em definir como seu objeto de estudo a centralidade das atitudes, e apontou em seu lugar, a defesa dessa centralidade para os valores. Além disso, suas pesquisas aprofundaram, estruturaram e organizaram o conhecimento sobre os valores e sua importância para a compreensão de atitudes e comportamentos humanos.

Dentre suas principais contribuições estão o trabalho de identificação e listagem do que denominou como principais valores humanos, distinguindo-os entre pessoais, sociais e morais. Além disso, elaborou um questionário com 36 valores, chamado *Rokeach Values Survey*, utilizado como base para muitos estudos realizados posteriormente.

A Escala *Rokeach Values Survey* (RVS) (Quadro 1) apresenta os valores terminais e instrumentais sumariados em duas listas. Cada um dos valores acompanha uma sucinta descrição e ao lado de cada descrição, foi possível observar o vocábulo 'rank' empregado para classificar algo numa ordem de importância, oscilando do maior para o menor ou do mais ao menos importante. Assim, pode-se identificar a característica hierárquica dos valores humanos, pois na escala as pessoas deveriam classificar cada um dos valores, de acordo com o grau de importância atribuído, partindo dos valores mais importantes para aqueles menos importantes.

Esta contribuição importante de Rokeach (1973), enfatizando o conceito de hierarquia na teoria dos valores humanos, foi muito relevante para as pesquisas que utilizaram a comparação entre indivíduos, grupos e culturas. Ele apontou, ainda, que a análise cultural era a chave para desenvolver uma teoria básica do conteúdo e da estrutura dos valores. No entanto, este modelo recebeu muitas críticas, tais como: o

modelo ordinal da escala; a estratégia de classificação dos valores em uma hierarquia; a ausência de um construto teórico da estrutura organizacional dos valores bem como a distinção e conceituação dos valores em terminais e instrumentais (TAMAYO, 1994, 2007). Já Ros e Gouveia (2006) entendem a escala de Rokeach, como uma sequência de palavras desconexas que carece de uma teoria estrutural de valores que a sustente de fato.

Quadro 1 – Escala de Valores Rokeach Values Survey (RVS)

| Valores Terminais   | RANK  | Valores Instrumentais  | RANK  |
|---|-------|--|-------|
| <b>Uma vida confortável</b><br>(vida próspera)                    | _____ | <b>Ambicioso</b><br>(Aspirar a um objetivo)                  | _____ |
| <b>Igualdade</b><br>(fraternidade e igualdade para todos)         | _____ | <b>Mente aberta</b><br>(cabeça aberta)                       | _____ |
| <b>Uma vida excitante</b><br>(vida estimulante, ativa)            | _____ | <b>Capaz</b><br>(competente; eficaz)                         | _____ |
| <b>Segurança Familiar</b><br>(cuidado para com os entes queridos) | _____ | <b>Limpo</b><br>(limpo e arrumado)                           | _____ |
| <b>Liberdade</b><br>(independência e livre escolha)               | _____ | <b>Corajoso</b><br>(assumindo e mantendo crenças)            | _____ |
| <b>Saúde</b><br>(física e bem-estar mental)                       | _____ | <b>Indulgente</b><br>(disposto a perdoar os outros)          | _____ |
| <b>Harmonia interior</b><br>(liberdade de conflito interior)      | _____ | <b>Prestativo</b><br>(trabalhar para o bem estar dos outros) | _____ |
| <b>Amor maduro</b><br>(intimidade sexual e espiritual)            | _____ | <b>Honesto</b><br>(sincero e verdadeiro)                     | _____ |
| <b>Segurança Nacional</b><br>(proteção contra ataques)            | _____ | <b>Imaginativo</b><br>(ousado e criativo)                    | _____ |
| <b>Prazer</b><br>(vida agradável de lazer)                        | _____ | <b>Independente</b><br>(auto-suficiente)                     | _____ |
| <b>Salvação</b><br>(vida eterna)                                  | _____ | <b>Intelectual</b><br>(inteligente e reflexivo)              | _____ |
| <b>Autorespeito</b><br>(auto-estima)                              | _____ | <b>Lógico</b><br>(consistente; racional)                     | _____ |
| <b>Sentimento de realização</b><br>(contribuição duradoura)       | _____ | <b>Amoroso</b><br>(afetivo; ternura)                         | _____ |
| <b>Reconhecimento Social</b><br>(respeito e admiração)            | _____ | <b>Leal</b><br>(fiel aos amigos ou aos grupos)               | _____ |
| <b>Amizade verdadeira</b><br>(companheirismo)                     | _____ | <b>Obediente</b><br>(obediente; respeitoso)                  | _____ |
| <b>Sabedoria</b><br>(compreensão madura da vida)                  | _____ | <b>Polido</b><br>(cortês; bem-educado)                       | _____ |
| <b>Um mundo de paz</b><br>(livre de guerras ou conflitos)         | _____ | <b>Responsável</b><br>(confiável e seguro)                   | _____ |
| <b>Um mundo de beleza</b><br>(beleza da natureza e das artes)     | _____ | <b>Autocontrolado</b><br>(contido; auto-disciplinado)        | _____ |

Fonte: Ros e Gouveia, 2006

Outro pesquisador que se dedicou à proposição de uma teoria transcultural de valores foi Hofstede, o qual envolveu em seu estudo o levantamento de dados em mais de 40 países, facilitado pela sua condição de funcionário em uma empresa multinacional. Posteriormente, obteve mais dados em mais 15 países, com apoio de seus alunos, na condição de docente. Os achados possibilitaram a identificação de diferenças sistemáticas entre as nações, em particular, para questões relacionadas aos valores. Segundo o pesquisador, eles demonstram diferentes formas que as sociedades apresentam para lidar com quatro áreas antropologicamente problemáticas: formas de lidar com a desigualdade, as incertezas, as relações grupais, e as implicações emocionais de ter nascido homem ou mulher (HOFSTEDÉ, 1980).

Estas formas foram tomadas como critérios para a criação de quatro dimensões culturais propostas em seu modelo: distância de poder, aversão à incerteza, individualismo versus coletivismo e masculinidade versus feminilidade. Entre 1990 e 2002, estas dimensões foram amplamente replicadas em outros seis estudos transnacionais em populações de vinte e oito países. E, em 2010, os levantamentos sobre as dimensões estavam listados em setenta e seis países (HOFSTEDÉ et al, 2010).

A dimensão denominada distância de poder aponta o grau em que os membros menos poderosos das organizações e instituições aceitam e esperam que o poder seja distribuído de forma desigual. Ela sugere que o nível de desigualdade de uma sociedade é endossado pelos seus seguidores, tanto quanto pelos dirigentes. Poder e desigualdade são fatos fundamentais de qualquer sociedade, sendo algumas mais desiguais que outras (HOLFSTEDÉ, 1980).

A dimensão aversão à incerteza remete à tolerância de uma sociedade em lidar com incertezas e ambiguidades. Ela indica em que medida seus membros se sentem desconfortáveis ou confortáveis em situações não estruturadas. Culturas que evitam as incertezas tentam minimizar a possibilidade de tais situações por meio de leis e regras rígidas e medidas de segurança bem estabelecidas. Pessoas, nos países que tentam evitar as incertezas são mais emocionais e nos que aceitam as incertezas, mais tolerantes a opiniões diferentes (HOFSTEDÉ, 1980).

Quanto à dimensão individualismo versus coletivismo, descreve o grau em que os indivíduos são integrados em grupos. No polo individualista seriam encontradas as sociedades em que os laços entre os indivíduos se restringem a sua

família imediata. No polo coletivista, as sociedades em que as pessoas, desde o nascimento, estão fortemente integradas em grupos coesos e as famílias muitas vezes estendidas, com proteção permanente entre seus membros em troca de lealdade inquestionável (HOFSTEDE, 1980).

A masculinidade versus feminilidade refere-se à distribuição de papéis emocionais entre os sexos, segundo a qual os valores dos homens contêm uma dimensão de assertividade e competição e os das mulheres demonstram humildade e afetividade. O polo assertividade tem sido chamado de masculino e o polo afetivo de feminino. Em países femininos, nas mulheres e nos homens, seria encontrada a mesma humildade e em países masculinos, as mulheres seriam mais assertivas e competitivas, mas não tanto quanto os homens, pois nestes, os valores dos homens e mulheres apresentariam diferenças (HOFSTEDE, 2001).

Posteriormente à proposição dessas quatro dimensões, em outro estudo empreendido em 23 países em parceria com Bond (1988), Hofstede adicionou uma quinta dimensão ao seu modelo, chamada orientação de curto ou longo prazo. As sociedades com orientação de longo prazo promoveriam virtudes pragmáticas orientadas para recompensas futuras, valorizando a poupança particular, a persistência e a adaptação a novas circunstâncias, ao passo que aquelas com orientação de curto prazo promoveriam virtudes relacionadas com o passado e o presente, como o orgulho nacional, respeito pela tradição, ênfase no status, e cumprimento das obrigações sociais (MINKOV, 2012).

Com Minkov (2012), foi possível ampliar o levantamento desta dimensão com dados de 93 países e cogitar uma sexta dimensão, indulgência versus restrição. Indulgência, neste estudo, significaria uma sociedade na qual os impulsos humanos básicos e naturais seriam relativamente gratificados e a restrição significaria uma sociedade que suprime a gratificação das necessidades e as regulamenta por meio de normas sociais (HOFSTEDE et al., 2010).

Desde a sua primeira proposta, estruturada em quatro dimensões de valores, o estudo de Hofstede representou uma mudança de paradigma na comparação de culturas, por causa de sua abrangência e quantidade de informações fornecidas. Desde então, o seu trabalho tem sido útil para as pesquisas nessa temática.

Triandis (1995) também prestou importantes contribuições para os estudos transculturais, descrevendo que a cultura é para a sociedade o que a memória é para o indivíduo. Considerando-a como parte humanamente constituída do

ambiente, envolvendo tanto elementos objetivos como subjetivos, relata sua influência nos caminhos pelos quais o indivíduo seleciona, interpreta, processa e usa a informação. Focalizando sua atenção no estudo de dois constructos, o individualismo e o coletivismo, ele defende a noção de que todos os indivíduos e sociedades possuem tendências individualistas e coletivistas, tomadas como dimensões separadas e, portanto, passíveis de coexistência, ao contrário do que é proposto no modelo de Hofstede (HOFSTEDE; HOFSTDE, 2005) em que são tomadas como polos opostos de uma única dimensão (TRIANDIS, 1995).

De acordo com Triandis (1995), nas culturas coletivistas a separação seria mínima e as pessoas se considerariam parte da sua coletividade, subordinando objetivos pessoais aos do coletivo e atuando em conformidade com normas, deveres e obrigações. Assim, a cultura coletivista seria mais estável e com pouca troca social. Nas culturas individualistas as pessoas seriam mais desligadas de seu coletivo, se sentindo mais autônomas e colocando os objetivos pessoais como prioritários, de forma que as relações seriam substituídas frequentemente e a liberdade diante da influência do coletivo um valor importante nestas culturas (TRIANDIS, 1995).

Ao aprofundar sua teoria, Triandis identificou dois atributos principais do individualismo e do coletivismo, designados como horizontal e vertical, os quais caracterizam as relações interpessoais. O coletivismo horizontal enfatiza a tomada de decisão coletiva entre indivíduos iguais, sendo geralmente baseada na descentralização e igualitarismo. Nessa cultura observam-se as pessoas envolvidas na partilha e na cooperação, compartilhando objetivos comuns, sendo interdependentes e apresentando sociabilidade. Em suma, o coletivismo horizontal significa ser cooperativo. O coletivismo vertical, por sua vez, é baseado em estruturas hierárquicas de poder e de conformidade moral e cultural, sendo baseado na centralização e hierarquia e tendo como principal significado, ser servidor. A diferença quanto ao individualismo se dá uma vez que, ele sendo horizontal, sublinha que as pessoas são semelhantes em muitos aspectos, principalmente no status. As pessoas querem ser distintas dos grupos e são autoconfiantes. O individualismo horizontal denota ser único. Sendo ele vertical, a base é a aceitação da desigualdade e o privilégio decorrente da hierarquia. As pessoas querem se diferenciar, pelo status social, por isso competem e querem ser as melhores no que fazem. Assim, o individualismo vertical se relaciona a obter êxito (TRIANDIS, 1995).

Outra questão presente nos estudos de Triandis é a associação do individualismo com outros constructos, tais como: a complexidade cultural, capacidade para a organização social, desenvolvimento econômico, modernidade, mobilidade, baixa orientação primária em grupo, menor tamanho familiar, uso de trocas universalistas ao invés de particulares nos grupos, ter muitos grupos interligados e uma capacidade e complexidade cognitiva ainda maior. E o coletivismo, por outro lado, é associado a fatores opostos, assim como com a conformidade, baixos níveis de recursos naturais, etnocentrismo, governos corruptos, culturas restritas e baixos níveis de doenças relacionadas ao estresse (KAGITÇIBASI, 1994).

Entendendo que o modelo de Triandis (1995) apresentava uma perspectiva reducionista e na busca por desenvolver uma abordagem que considerasse a complexidade presente nos estudos de valores, Schwartz também realizou significativas contribuições ao campo das pesquisas transculturais, as quais levaram à construção de duas teorias, uma enfocando o nível individual (SCHWARTZ, 1992) e a outra, o nível cultural (ROS et al., 1999).

Schwartz (1992) introduziu o conceito de valores como metas, o que lhe permitiu chegar ao conteúdo dos valores tendo como seu aspecto fundamental o tipo de meta motivacional por eles expressada. Dessa forma, ele desenvolveu uma tipologia dos diferentes conteúdos dos valores, partindo do pressuposto de que os indivíduos e os grupos, para adaptarem-se à realidade num contexto social, transformam as necessidades inerentes à existência humana e as expressam na linguagem dos valores específicos a respeito dos quais podem então se comunicar.

A título de melhor elucidação, apresenta-se o Quadro 2, que ilustra os 10 tipos motivacionais encontrados por Schwartz (1992, 1994) após validar empiricamente sua teoria de valores humanos em 67 países. No quadro, ele retrata na primeira coluna cada meta motivacional central, na segunda, apresenta exemplos de valores específicos conforme cada meta motivacional e a terceira e última coluna apresenta os três requisitos universais da existência humana.

De acordo com Schwartz (1994), o Quadro 2 poderia ser interpretado da seguinte maneira: o tipo motivacional conformidade, por exemplo, seria derivado do pré-requisito de adequada interação e sobrevivência do grupo, de forma a fazer com que os indivíduos controlem seus impulsos e inibam ações que possam ofender aos demais. A mesma forma de raciocínio é seguida para os outros valores.

**Quadro 2** - Tipos Motivacionais dos valores de Schwartz (1994)

| <b>Definição</b>  | <b>Exemplos de valores</b>  | <b>Fontes</b>                   |
|---|---|---------------------------------|
| <i>Poder: status social sobre as pessoas e os recursos</i>  | Poder social; Autoridade<br>Saúde<br>Preservador da minha imagem pública<br>Reconhecimento social   | Interação<br>Grupo              |
| Realização: sucesso pessoal mediante a demonstração de competência, segundo critérios sociais   | Bem-sucedido ; Capaz<br>Ambicioso<br>Influente<br>Inteligente   | Interação<br>Grupo              |
| Hedonismo: prazer e gratificação sensual para si mesmo.   | Que goza a vida<br>Prazer<br>Autoindulgência  | Organismo                       |
| Estimulação: entusiasmo; novidade e desafio na vida.  | Uma vida variada<br>Uma vida excitante<br>Audacioso   | Organismo                       |
| Autodeterminação: pensamento independente e escolha da ação, criatividade, exploração.  | Criatividade; Curioso<br>Liberdade<br>Que escolhe as próprias metas<br>Independente<br>Autorrespeito<br>Privacidade   | Organismo<br>Interação          |
| Universalismo: compreensão, apreço tolerância e atenção com o bem-estar de todas as pessoas e da natureza.                                    | Protetor do ambiente<br>Unidade com a natureza<br>Um mundo de beleza<br>Uma mente aberta<br>Justiça social<br>Igualdade<br>Sabedoria<br>Um mundo de paz<br>Harmonia interna | Grupo*<br>Organismo             |
| Benevolência: preservação ou intensificação do bem-estar das pessoas com as quais se está em contato pessoal frequente.                       | Prestativo ; Honesto<br>Compaixão; Leal<br>Responsável<br>Uma vida espiritual<br>Amizade verdadeira<br>Amor maduro<br>Sentido da vida                                       | Organismo<br>Interação<br>Grupo |
| Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias oferecidas pela cultura tradicional ou a religião.                          | Devoto<br>Ciente dos meus limites<br>Humilde<br>Respeito pela tradição<br>Moderado  | Grupo                           |
| Conformidade: restrição das ações, tendências e impulsos que possam incomodar ou ferir os outros e contrariar expectativas ou normas sociais. | Respeito para com pais e idosos<br>Obediente<br>Polidez<br>Autodisciplina   | Interação<br>Grupo              |
| Segurança: segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, das relações de si mesmo.   | Limpo<br>Segurança nacional; Ordem social<br>Segurança familiar<br>Reciprocidade de favores<br>Senso de pertencer<br>Saudável   | Organismo<br>Interação<br>Grupo |

Fonte: Schwartz, 1994

Dez tipos motivacionais de valores foram, então, derivados desses requisitos, listados e definidos por sua meta central: 1) Poder – sua meta é o status social sobre

as pessoas e os recursos; 2) Realização – sua motivação é obtenção do sucesso mediante a demonstração de competência segundo critérios sociais; 3) Hedonismo – possui o objetivo de ter prazer e gratificação sensual para si mesmo; 4) Estimulação – a meta é ter entusiasmo através de novidades e situações desafiantes na vida; 5) Autodeterminação – a meta é possuir o pensamento independente e desejar escolher suas ações, valorizando a criatividade e uma postura exploratória; 6) Universalismo – a meta é ter conduta compreensiva, de apreço e tolerância, possuir atenção com o bem-estar de todas as pessoas e da natureza; 7) Benevolência – buscar a preservação ou a intensificação do bem-estar das pessoas com as quais tem contato frequente; 8) Tradição – demonstrar respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias oferecidas pela cultura tradicional ou a religião; 9) Conformidade – restringir ações, impulsos ou tendências que porventura possam incomodar ou ferir pessoas, ou ainda contrariar expectativas ou normas sociais e 10) Segurança – sua meta é conferir harmonia e estabilidade social, nos relacionamentos ou consigo (SCHWARTZ, 1992).

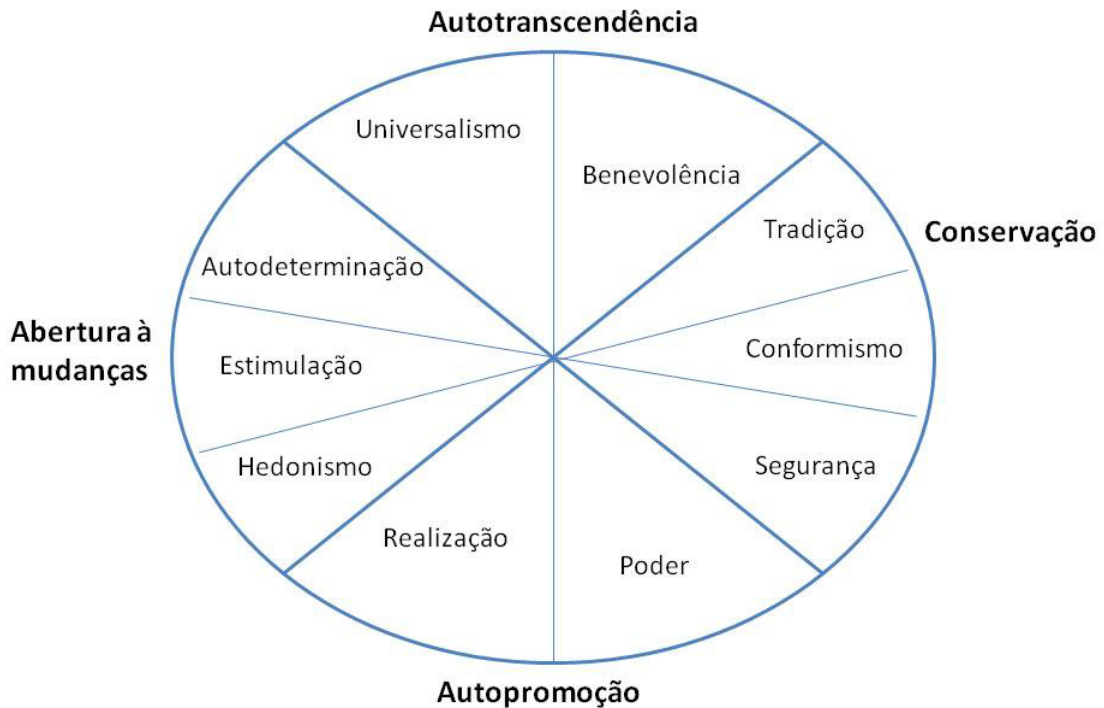
Tal modelo tem se tornado muito aceito e se constituído na principal referência em diversas pesquisas, inclusive as pesquisas de Porto e Tamayo (2003) que resultaram em uma teoria de Valores do Trabalho, a qual foi escolhida como teoria de base para a presente pesquisa.

A teoria de valores de Schwartz foi desenvolvida com uma abordagem teoricamente sólida e empiricamente comprovada, como afirmou Bilsky (2008) ao testar a estabilidade da estrutura dos valores, comparando com outros estudos na perspectiva dos instrumentos aplicados, das abordagens teóricas utilizadas, das idades das populações pesquisadas e dos resultados apresentados em estudos interculturais.

A maior contribuição de Schwartz (1992) foi criar uma estrutura circular seguindo relações de oposições e adjacências entre valores, em conformidade com dimensões bipolares (figura 1). Essas dimensões dividem os tipos motivacionais em autotranscendência (universalismo e benevolência) versus autopromoção (poder e realização) e abertura a mudanças (autodeterminação e estimulação) versus conservadorismo (tradição, conformidade e segurança). O tipo motivacional hedonismo está relacionado tanto com a abertura à mudança quanto com a autopromoção.



**Figura 1** – Modelo Teórico das relações entre os tipos de valores de ordem superior e dimensões de valores bipolares



Fonte: Schwartz, 1992

Após desenvolver e testar os dez tipos motivacionais aplicáveis ao estudo dos valores no nível individual, Schwartz se dedicou ao desenvolvimento de um modelo endereçado a análises de valores no nível cultural. Mas, embora ambas as teorias propostas por Schwartz (1994; 2005) tenham encontrado aplicabilidade na literatura, foi a sua teoria de valores pessoais que trouxe maiores contribuições ao estudo de valores do trabalho, tendo em vista que esses últimos operam no nível individual de análise. Por essa mesma razão, os estudos de valores de trabalho se beneficiaram, principalmente, dos avanços realizados nas demais teorias e pesquisas que buscaram abordar os valores nesse nível de análise, como será possível observar a partir das discussões empreendidas na próxima seção.

### 3.3 VALORES DO TRABALHO

O estudo dos valores do trabalho tem o objetivo de compreender o que motiva as pessoas a trabalharem e o que as levam a buscar a realização das metas por elas traçadas, além de identificar o que é mais importante nos seus ambientes de

trabalho e de que maneira esses ambientes favorecem o alcance dessas metas (ROS et al., 1999). Tais estudos iniciaram sob duas influências: das pesquisas transculturais que apontaram os impactos da cultura sobre as atitudes e comportamentos no trabalho e também do aprofundamento dos estudos sobre a escolha profissional (PORTO, 2008).

Pesquisadores que se tornaram referência no estudo dos valores do trabalho no Brasil aprofundaram os conceitos na área – Borges (2011), Tamayo (1994, 2007) e Porto (2008). Esses últimos, por exemplo, conceituam valores do trabalho como:

[...] princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejadas, hierarquicamente organizadas, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento e a escolha de alternativas de trabalho (PORTO; TAMAYO, 2008, p.181),

Ainda segundo eles, os valores do trabalho apresentam características cognitivas, motivacionais e hierárquicas, isto é, formam um conjunto de crenças (cognitiva) que expressam desejos dos indivíduos (motivacional) e são organizados com base na importância atribuída a cada um deles (hierárquica).

Eles também podem ser classificados da mesma forma que os valores gerais: pessoais, sociais e culturais.

Os valores laborais são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho, enquanto valores sociais laborais referem-se à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas. Já os valores culturais laborais são os princípios endossados e promovidos por um grupo que podem ser definidos como os valores laborais compartilhados pelos membros do grupo ou aqueles estabelecidos por líderes ou pessoa significativa (PORTO, 2008, p.181).

A proposta dessa pesquisa é compreender os valores do trabalho pessoais, isto é, os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho, sendo esses construídos ao longo da vida e passíveis de alterações conforme pesquisas demonstram a seguir.

A estabilidade dos valores atribuídos ao trabalho pelos indivíduos tem sido discutida na literatura do tema. Schwartz e Sagiv (1995) já afirmavam que a estrutura individual de valores, seja geral ou relativa ao trabalho, embora tenda a apresentar estabilidade, é passível de sofrer transformações ao longo do tempo como resposta a alterações nas circunstâncias pessoais e sociais. Da mesma forma

Bardi e Goodwin (2011) também argumentam que a modificação dos valores pode ocorrer tanto de maneira automática quanto através de um esforço consciente por parte dos sujeitos. Já Hargström e Kjellberg (2007) realizaram um estudo com objetivo de compreender a estabilidade e a mudança de gênero relacionadas aos valores do trabalho por meio de análise longitudinal entre enfermeiros e engenheiros de ambos os sexos concluindo que os valores laborais podem mudar conforme os grupos ocupacionais, isto é, dependendo da profissão, e entre homens e mulheres.

Além destas, uma série de outras questões têm ocupado os pesquisadores do tema e conforme Chu (2008), a pesquisa sobre valores do trabalho, ao longo dos últimos anos, tem se devotado, principalmente, a três principais áreas: (1) definição dos elementos básicos do domínio de valores de trabalho e teste de hipóteses relativas à sua estrutura – como as expostas acima, tratando da estabilidade dos valores do trabalho; (2) correlação entre os valores do trabalho e outras variáveis pessoais, sociais ou organizacionais – área a qual se delimita essa pesquisa; e, (3) impacto da cultura sobre os valores do trabalho.

Orientados por essa terceira vertente, por exemplo, White (2006) desenvolveu um estudo objetivando investigar a relação entre os valores do trabalho e as orientações culturais. Ao contrário de muitos estudos que se concentraram sobre a relação entre cultura e trabalho, neste estudo não foi utilizado o país de origem de uma pessoa para representar sua orientação cultural. As orientações culturais dos participantes foram identificadas independentemente da nacionalidade e, em seguida, utilizadas como variáveis na análise. Os resultados indicaram que os indivíduos com determinadas orientações culturais valorizavam diferentes aspectos do trabalho e que os valores do trabalho e as orientações culturais explicavam em parte a satisfação com a carreira. E também Risco e Duffy (2011) em um estudo com 236 estudantes universitários, com o objetivo de explorar valores laborais, decisão de carreira e conforto de escolha de carreira de universitários latinos, concluíram que a cultura, bem como o gênero, pode influenciar na decisão da carreira e nos valores laborais.

Contemplando a segunda principal área dos estudos dos valores do trabalho, que correlacionam esses valores e outras variáveis pessoais, sociais ou organizacionais têm-se as pesquisas de Amos e Weathington (2008) que investigaram a relação entre diferentes dimensões de valores e a intenção de sair da organização. A proposta principal do estudo foi mostrar que quanto maior o nível de

congruência entre os valores dos indivíduos e da organização, maior seria o nível de comprometimento e a satisfação profissional e, principalmente, menor a intenção de deixar a empresa.

Além deles, Estivalet et al. (2010), por sua vez, também pesquisou 130 colaboradores, utilizando-se de entrevistas com funcionários de uma empresa internacionalizada com o objetivo de investigar a percepção destes quanto à relação entre valores laborais e comprometimento organizacional. Constataram que os participantes priorizavam os valores associados à Estabilidade e Relações Sociais e comprometimento instrumental com o cumprimento de regras.

Ainda, Porfeli e Mortimer (2010) realizaram um estudo longitudinal para testar as relações e discrepâncias entre os valores laborais intrínsecos recompensa e satisfação no trabalho no começo da vida adulta. Concluíram que gênero e papéis familiares influenciam a relação entre a dissonância valores do trabalho intrínsecos – recompensa e satisfação no trabalho.

No que tange, por sua vez, ao conhecimento e definição das dimensões básicas que englobam os valores do trabalho, muitos foram os modelos propostos. Um dos primeiros derivou-se dos esforços de Super (1957 *apud* PORTO, 2008), que deu ênfase ao assunto em seus achados que tratavam do desenvolvimento vocacional<sup>7</sup>. Descreveu três principais necessidades que podem ser satisfeitas por meio do trabalho, a necessidade de relacionamento, que descreve a importância de se sentir reconhecido, único e diferente dos demais. Nesse aspecto, aponta a busca por status; a necessidade de trabalho que é considerado o valor da realização para a vida do homem. Assim, o referido autor divide essa necessidade em atividade e contexto de trabalho, respectivamente relacionada à oportunidade de autoexpressão e de variedade e aspectos do ambiente. Por fim, a necessidade de sustento, a mais básica e estruturante das demais, que inclui a segurança no trabalho e a satisfação pelo recebimento, seja ele em valor absoluto ou relativo.

Sendo um dos primeiros pesquisadores a elaborar um questionário sobre valores do trabalho, Super (1957 *apud* PORTO, 2008) criou um instrumento composto por quinze sub-escalas, sendo elas: estimulação intelectual, altruísmo, estética, independência, criatividade, realização, retorno econômico, prestígio,

---

<sup>7</sup> O conceito de desenvolvimento vocacional é concebido como um processo de construção, um movimento de interação e dinamismo entre o indivíduo e os diferentes contextos em que ele está inserido. Esses contextos são a família, a escola, a comunidade e o trabalho (SPARTA, 2003).

gerenciamento, segurança, relação com o supervisor, colegas, contexto do trabalho, variedade e modo de vida. Através da análise fatorial confirmatória do instrumento de Super, Chu (2008) contribuiu verificando fatores de primeira e segunda ordem. Recompensas tangíveis, autorrealização e espírito liberal foram considerados fatores de primeira ordem e denominados como valores do trabalho os fatores de segunda ordem.

Outro modelo proposto e muito conhecido na literatura foi o de Elizur (1984), que introduziu a teoria das facetas, propondo duas facetas para constituir o espaço conceitual dos valores laborais. A primeira considerada faceta A, nomeada por “Modalidade de resultados” e composta por três elementos: instrumental, afetivo e cognitivo; e a segunda faceta B, denominada “Foco” com dois elementos: difusos (recurso) e focado (recompensa) (Tabela 5).

Tabela 5 – Facetas dos valores laborais e seus elementos

| <b>Facetas</b>                                 | <b>Elementos</b>     | <b>Definições</b>  |
|--|----------------------|--|
| A – Modalidade do Resultado                    | Instrumental         | Referem-se a resultados do trabalho de natureza material, como pagamento, benefícios e condições de trabalho.  |
|  | Afetivo              | Referem-se a relacionamentos sociais, como relacionamento com colegas e chefia.  |
|  | Cognitivo            | Refere-se a recompensas psicológicas do trabalho, como interesse, responsabilidade e independência.  |
| B – Relação com o desempenho da tarefa ou foco | Recurso ou difuso    | Referem-se recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa ou não condicionadas ao seu resultado, como plano de benefícios e condições de trabalho. |
|  | Recompensa ou focado | Referem-se a resultados oferecidos após o desempenho da tarefa ou em traça do resultado, como reconhecimento, status, progressão na carreira.            |

Fonte: Elizur, 1984

Como o trabalho é um elemento central na identidade social do indivíduo e constitui um espaço em que as pessoas permanecem a maior parte de suas vidas, muitos estudiosos continuaram as pesquisas sobre valores do trabalho, mas foi Ros et al. (1999) quem revisitaram as estruturas de valores laborais e propôs juntamente com Schwartz um modelo de valores do trabalho baseado na teoria de valores pessoais, anteriormente mencionada e descrita como importante para esse estudo.

Ros et al. (1999) pesquisaram a literatura e identificaram que os modelos propostos anteriormente apresentavam uma classificação dos valores laborais em três tipos similares a três dos quatro tipos propostos: 1) Valores intrínsecos que estariam associados à Abertura à mudança; 2) Valores extrínsecos ou materiais

associados à Conservação; e 3) Valores sociais ou afetivos associados à Autotranscendência. No entanto, o tipo motivacional de Autopromoção não aparece como uma dimensão dos valores do trabalho, mesmo itens que o representam encontrarem-se presentes nos modelos anteriores, como prestígio, autoridade, influência e poder. Os autores procederam a uma reanálise dos resultados de Elizur et al (1991) e sinalizaram que a distinção de um quarto tipo poderia tornar o modelo mais claro. Assim como nos valores gerais, esperava-se nos valores laborais a dinâmica de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais.

Assim, os autores apontam para quatro tipos de valores relativos ao trabalho, quais sejam: (1) Intrínseco – associados à abertura a mudanças; (2) extrínseco – associados a conservadorismo; (3) social – associados à autotranscendências; (4) prestígio – associados à busca de poder e prestígio por meio do trabalho.

A análise do instrumento desenvolvido por Ros et al. (1999) indicou a presença dos quatro fatores através da análise das distâncias mínimas (SSA) e da análise de componentes principais, sendo que os valores extrínsecos se opunham aos intrínsecos e os valores sociais se opunham aos de prestígio, conforme previsão do modelo teórico.

No cenário brasileiro, dois importantes modelos de estudos dos valores são identificados. Um deles, estruturado por Borges (1999), também integrou a teoria de Schwartz ao estudo dos valores laborais. Ela distinguiu duas classes de atributos no estudo do trabalho: os descritivos e os valorativos, criando Inventário de Significado do Trabalho (IST). Seu instrumento se tornou importante para as pesquisas de valores laborais porque contextualiza a cultura brasileira e considera aspectos relativos ao trabalho como a exploração, humanização, embrutecimento e alienação, conceitos pertinentes a corrente de pensamento marxista. Dentre os atributos valorativos do trabalho, foram identificados cinco fatores, sendo eles: 1) Exigências sociais, que se referem à semelhança e repetição das tarefas e à contribuição ao progresso social; 2) Justiça no trabalho, que é definida pelo trabalho com a função de proteger o indivíduo; 3) Esforço corporal e desumano, que descreve a opinião de que o trabalho deve representar esforço corporal; 4) Realização pessoal, que reúne itens sobre o prazer associado ao trabalho; e 5) Sobrevivência pessoal e familiar, relativo ao papel do trabalho de garantir sustento ao indivíduo e à família (BORGES, 1999b).

Essa análise apresenta dois fatores de ordem superior: Socioexigências e Humanização, sendo o primeiro associado às exigências da sociedade e o segundo as expectativas do indivíduo em relação às condições necessárias para atender as exigências. Borges (1999b) atenta ainda, ao fato, dessas dimensões opostas apontarem, de certa forma, para o Individualismo e Coletivismo (BORGES, 1999b).

Mas para se atingirem os objetivos do presente estudo, optou-se por outro modelo elaborado no Brasil – a Escala de Valores do Trabalho – EVT, que tem em Porto e Tamayo (2003) seus idealizadores. Ele se estruturou tomando como base o modelo de Schwartz (1992) e Ros et al. (1999) e foi adaptado a realidade brasileira.

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT foi construída e validada com o objetivo de avaliar os princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto laboral, bem como, o seu comportamento e a escolha de alternativas. A EVT é composta por quatro fatores: 1) a realização profissional que define a busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho; 2) relações sociais que têm objetivo de criar relações positivas e contribuir para a sociedade por meio do trabalho; 3) prestígio, sendo o valor que busca o exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho e 4) estabilidade que reflete o desejo por segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

Segue um quadro síntese que identifica as dimensões apresentadas em cada modelo teórico que resultaram nos valores do trabalho apresentados por Porto e Tamayo (2003).

Quadro 3 – Síntese das dimensões de valores

| <b>Dimensões de Valores Individuais Schwartz (1994; 2006)</b> | <b>Dimensões de Valores Relativos ao Trabalho Ros, Schwartz e Surkiss (1999)</b> | <b>Dimensões da Escala de Valores do Trabalho Porto e Tamayo (2003)</b> |
|---|--|---|
| Abertura à mudança  | Intrínseco   | Realização no Trabalho  |
| Conservação   | Extrínseco   | Estabilidade  |
| Autotranscendência  | Social   | Relações Sociais  |
| Autopromoção  | Prestígio  | Prestígio   |

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Porto e Pilati (2010) revisitaram e validaram a escala EVT em um segundo estudo. Para a aplicação da nova escala foi utilizada uma amostra de 412

trabalhadores. Os resultados da análise fatorial e do escalonamento multidimensional sinalizaram que houve melhoras significativas na estrutura empírica da escala. A nova escala viabiliza a identificação de aspectos relevantes para que se compreenda a motivação no trabalho, como Autodeterminação e Conformidade. Desta forma, esta medida viabiliza uma avaliação mais completa sobre os desejos dos trabalhadores e pode sinalizar novas relações entre os valores e resultados no trabalho.

A EVT consiste num modelo muito aceito e difundido no Brasil para estudar os valores do trabalho e vários pesquisadores têm utilizado o mesmo em seus estudos. A título de exemplificação, apresentam-se alguns estudos a seguir.

Guimarães e Martins (2010) avaliaram o impacto dos valores individuais relacionados ao trabalho no prazer-sofrimento do trabalhador, junto trabalhadores de ambos os gêneros e de nível de formação superior, todos formalmente contratados. Os resultados demonstraram que 'Realização' e 'Liberdade', indicadores de prazer, foram impactados positivamente pelo valor 'Relações Sociais'. No entanto, a principal função do indicador 'Relações Sociais' foi o de prever a diminuição das dimensões do sofrimento, 'Desgaste' e 'Desvalorização', dimensões estas que também foram preditas pelo aumento da idade. As áreas de formação 'Ciências Sociais Aplicadas' e 'Ciências Humanas' predisseram maior 'Liberdade' no trabalho. Os autores concluíram que valores relativos ao trabalho norteiam a compreensão do fenômeno do prazer-sofrimento no trabalho.

Silva, Mendonça e Zanini (2010) investigaram as diferenças no estabelecimento das prioridades axiológicas e a satisfação das metas motivacionais relacionadas ao trabalho no que tange ao gênero. Os achados demonstraram que as mulheres priorizam valores do trabalho de autonomia intelectual e criatividade; e priorizam, em proporção maior que os homens, segurança e ordem na vida. Neste estudo não foram identificadas diferenças significativas entre gênero e satisfação dos valores do trabalho. Esses resultados foram discutidos dando-se ênfase à ideia de uma caracterização específica de gênero no mundo laboral, viabilizando a convivência com princípios e metas motivacionais paradoxais.

Andrade et al. (2012) realizaram um artigo objetivando compreender como são estabelecidas as interações entre valores do trabalho e gênero segundo a percepção de gerentes de instituições bancárias, bem como proceder à identificação dos valores laborais adotados por estes profissionais, fazendo em seguida a



comparação entre a percepção de homens e mulheres. Os principais resultados encontrados mostraram que os gerentes, de uma maneira geral, priorizavam a Estabilidade e as Relações Sociais. Já as mulheres atribuíam maior relevância à variável fazer o que gosta, que pertence à dimensão Realização no Trabalho; a independência financeira, aliada ao fator Estabilidade e a cooperação, pertencente às Relações Sociais. Já os homens, quando comparados às mulheres, priorizaram a realização, pertencente ao fator Realização no Trabalho. Também, os gerentes compartilham a ideia que os homens possuem como valores mais relevantes a racionalidade, o desejo de controle e a individualidade, enquanto as mulheres dão mais valor à colaboração e à coletividade.

Lassance e Sarriera (2012) avaliaram o impacto da saliência do papel de trabalhador nos valores de trabalho e na preocupação e envolvimento com as tarefas afetas ao desenvolvimento de carreira em trabalhadores estáveis na carreira e outros em transição. Observaram-se associações entre as variáveis que comprovam a relevância da saliência do papel de trabalhador para o desenvolvimento de carreira em adultos e foram discutidas as mudanças nas etapas evolutivas, bem como suas implicações para a mensuração do desenvolvimento de carreira na contemporaneidade.

Mendes et al. (2013) desenvolveram um estudo objetivando avaliar as motivações e condições de trabalho de enfermeiros e médicos em três unidades de emergências de alta complexidade. Utilizaram um questionário preparado especificamente para a pesquisa e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho. Na avaliação das motivações restou demonstrado o fator Realização Profissional como o mais relevante e o Prestígio como o menos relevante.

Assim, a partir dos exemplos aqui apontados, que indicam a ampla aceitabilidade e aplicabilidade da EVT nos estudos nacionais de valores, o presente trabalho se propõe a utilizá-la como modelo para desenhar sua estratégia de levantamento de informações junto a público pesquisado, como será apontado no próximo capítulo.

## 4 METODOLOGIA

O presente estudo pode ser classificado como uma pesquisa exploratória e descritiva. O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido e explorado, nesse caso, os valores do trabalho dos profissionais dos CRAS do município de Varginha/MG. A pesquisa descritiva, por sua vez, expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza (MORSE, 2007), como aqui ao analisar a hierarquia dos valores do trabalho na atuação de tais trabalhadores na implementação da PNAS, por meio da utilização da Teoria dos Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003) adaptada à realidade brasileira.

A abordagem empregada na pesquisa foi predominantemente qualitativa. Entre as características que a definem estão: o ambiente natural como fonte direta de dados que, no caso em tela, trata-se do CRAS; o pesquisador como instrumento principal do processo; o caráter descritivo; a análise indutiva dos dados.

A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significado a eles dão-se por meio do uso de diferentes técnicas voltadas para a descrição e decodificação da realidade estudada. A compreensão exposta por Neves (1996, p. 2) é aplicável à pesquisa em tela:

O vínculo entre signo e significado, conhecimento e fenômeno, sempre depende do arcabouço de interpretação empregado pelo pesquisador, que lhe serve de visão de mundo e referencial. Esse arcabouço pode servir como base para estabelecer caminhos de pesquisa quantitativa e delimitação do tema, de forma tal que os esforços de cunho qualitativo e quantitativo podem se complementar.

Ao longo desse capítulo serão apresentadas maiores informações sobre o desenvolvimento da pesquisa nos CRAS do município de Varginha/MG, bem como a população pesquisada, instrumentos utilizados, os procedimentos adotados para a coleta de dados junto aos participantes, bem com as técnicas empregadas para a análise das informações obtidas.

O desenvolvimento da pesquisa ocorreu com algumas dificuldades no que tange à população. A ideia inicial da pesquisa, em meados de 2012, era ter como seus sujeitos os profissionais de nível superior que atuavam diretamente com a

população, sendo eles dois assistentes sociais e um psicólogo em cada unidade dos cinco CRAS. Entretanto, essa realidade foi alterada no início do ano de 2014, em decorrência de um Termo de Ajustamento Técnico assinado entre o Prefeito e o Ministério Público. Nele o prefeito se comprometia a romper o vínculo de trabalho com todos os profissionais não efetivos, criar os cargos necessários para compor as equipes técnicas determinadas pela NOB-RH/SUAS e, assim, convocar os profissionais aprovados no concurso público vigente. Isso foi o que ocorreu parcialmente, as maiores alterações ocorreram entre os profissionais de psicologia, todos deixaram seus cargos; e a quantidade dos assistentes sociais foi reduzida pela metade. Para continuar ofertando os serviços à população foram contratados dois orientadores sociais, profissionais, teoricamente de nível médio, para cada CRAS.

Assim, cada equipe de referência, no momento da coleta de dados, meados de 2014, contava com um assistente social efetivo e dois orientadores sociais contratados. Além dos demais profissionais de serviços gerais, serviços públicos e da equipe de apoio, que naquele momento, incluía uma psicóloga, contratada na função de assessora técnica dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV).

Optou-se por estudar somente os profissionais que realizavam os serviços socioassistenciais, pois são eles que lidam diretamente com os usuários e desta forma, mais influenciam na implementação da Política. Uma profissional assistente social foi excluída da pesquisa, por ser discente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade e conhecer o presente trabalho, fato que poderia comprometer sua imparcialidade na concessão da entrevista.

Desta forma, a população envolvida nesse estudo ficou composta pela totalidade dos sujeitos (14) – quatro assistentes sociais e dez orientadores sociais – que compõem a equipe técnica dos cinco Centros de Referência da Assistência Social do município de Varginha, localizado na região Sul de Minas Gerais. Tendo em vista se tratar de uma população reduzida, todos os sujeitos foram envolvidos nos procedimentos de coleta de dados.

Os instrumentos empregados para a coleta dos dados foram submetidos e aprovados pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Alfenas e se constituíram de uma ficha sociodemográfica (apêndice 1), utilizada com vistas à caracterização do perfil sociodemográfico da população e um roteiro de questões

(apêndice 2), elaborado com base na estratégia adotada por Porto e Tamayo (2003) para as entrevistas que deram origem à construção da Escala de Valores do Trabalho (EVT) (PORTO; TAMAYO, 2003). Tal roteiro foi utilizado para a realização de entrevista semiestruturada junto aos participantes.

A coleta de dados se deu, primeiramente, com o envio das fichas sociodemográficas aos profissionais para preenchimento. Posteriormente, foram realizadas as entrevistas com a autorização dos participantes, os quais foram convidados a assinar um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (apêndice 3), que em linhas gerais esclarecia os objetivos da pesquisa e assegurava o sigilo quanto à identidade dos respondentes, quando da publicação de seus resultados.

A análise dos dados obtidos por meio da ficha sociodemográfica ocorreu com a sua tabulação e à utilização de procedimentos estatísticos descritivos (média, desvios padrão e frequências) de forma a desenhar o perfil da população.

As informações colhidas nas entrevistas foram tratadas por meio de análise de conteúdo temática ou categorial, a qual, segundo Bardin (2011), se presta ao estudo das motivações, atitudes, valores, crenças e tendências, sendo definida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações.

Essa metodologia de pesquisa integra uma busca teórica e prática, com um significado especial no campo das investigações realizadas em ciências sociais. Constitui-se em mais do que uma simples técnica para se proceder à análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias (FRANCO, 1986).

Segundo Simões (1991, p.103):

Na sua evolução, a análise de conteúdo tem oscilado entre o rigor da suposta objetividade dos números e a fecundidade sempre questionada da subjetividade. Entretanto, ao longo do tempo, têm sido cada vez mais valorizadas as abordagens qualitativas, utilizando especialmente a indução e a intuição como estratégias para atingir níveis de compreensão mais aprofundados dos fenômenos que se propõe a investigar.

Como método investigativo, a análise de conteúdo faz uso de procedimentos especiais para o processamento de dados científicos. Trata-se de uma ferramenta, um guia prático para a ação, sempre atualizada em função dos problemas cada vez mais diversos que se propõe a investigar. Pode-se entendê-la como um único

instrumento, porém marcado por uma grande variedade de formas e passível de ser adaptada a um campo de aplicação muito amplo, qual seja a comunicação (BARDIN, 2011).

Existem diferentes tipos de técnicas que podem ser adotadas para o desenvolvimento da análise de conteúdo. São elas: análise temática ou categorial, análise de avaliação ou representacional, análise da enunciação, análise da expressão, análise das relações ou associações, análise do discurso, análise léxica ou sintática, análise transversal ou longitudinal, análise do geral para o particular, análise do particular para o geral, análise segundo o tipo de relação mantida com o objeto estudado, análise dimensional, análise de dupla categorização em quadro de dupla entrada, dentre outras (BARDIN, 2011).

Neste estudo empregou-se a análise de conteúdo categorial. No conjunto das técnicas da análise de conteúdo, a análise categorial é a mais empregada. Funciona por desmembramento do conteúdo em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Mais especificamente, as diferentes fases da análise de conteúdo organizam-se em três polos: A pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Na pré-análise ocorre uma leitura de todo material, depois os documentos a serem analisados são escolhidos, formulam-se as hipóteses e os objetivos, referenciam-se os índices e a elaboração de indicadores e prepara o material para análise. A exploração do material nada mais é do que a aplicação sistemática das decisões tomadas na pré-análise. O tratamento dos resultados é a transformação dos dados brutos em significativos e válidos por meio de operações estatísticas simples (percentagens) ou mais complexas (análise fatorial) (BARDIN, 2011).

Nessa pesquisa, as entrevistas foram escolhidas como os documentos que seriam submetidos aos procedimentos analíticos. Para se constituírem um *corpus* analítico precisaram ser submetidas há algumas regras, sendo elas: a regra de exaustividade – que significa considerar todos os elementos do corpus; a regra da representatividade – que significa a possibilidade da análise efetuar-se numa amostra, desde que ela represente uma parte do universo inicial; a regra da homogeneidade – que significa que os dados precisam ser obtidos por intermédio de técnicas idênticas e por fim, a regra da pertinência – que significa que os documentos são adequados, enquanto fonte de informação para se atingirem os objetivos da análise.

Todas as regras, acima apresentadas, foram contempladas pelas entrevistas, em especial a regra da representatividade, que possibilita à análise efetuar-se em uma amostra. Tal como uma sondagem, a amostragem pode ser feita ao acaso ou por quotas. Aqui, a escolha por quotas se deu tendo como critérios as características da população, colhidas por meio da ficha sociodemográfica. Assim como orienta Bardin (2011, p.127) “Tidos em conta esses critérios, que dependem do objetivo da análise, pode proceder-se a uma redução pensada (amostragem) do universo e diminuir a parte submetida a análise”. Desta forma o universo de documentos que era composto por quatorze entrevistas se reduziu para nove.

A finalidade geral a que se propôs a análise (formulação das hipóteses e objetivos da análise) foi levantar os valores do trabalho de realização profissional, relações sociais, estabilidade e prestígio do conteúdo fornecido pelas entrevistas. Esses valores do trabalho foram fornecidos por uma instância externa – Escala de Valores do Trabalho – EVT (PORTO; TAMAYO, 2003), e se caracterizam pela realização de procedimentos fechados. Henry e Moscovici (1968, *apud* BARDIN, 2011, p. 129) esclarecem o que são esses procedimentos:

Pôr em funcionamento um procedimento fechado é começar a partir de um quadro empírico ou teórico de análise de certos estados psicológicos, psicossociológicos ou outros, que se tentam particularizar, ou então a propósito dos quais se formularam hipótese ou se levantaram questões. Reúnem-se textos [...] Depois observam-se esses textos através de um determinado quadro teórico [...], quadro esse preestabelecido e que não pode ser modificado.

Com intuito de aprofundar a análise do material realizou-se também os procedimentos exploratórios, aos quais permitem, a partir dos próprios textos, apreenderem as ligações entre as diferentes variáveis. Assim, partindo das categorias de valores do trabalho fornecidos pela EVT, buscaram-se subcategorias de valores do trabalho que emergiram nos textos das entrevistas – satisfação no trabalho, cidadania, tradição, segurança, entre outros.

Quanto à referenciação dos índices e a elaboração de indicadores, tiveram-se os índices como a menção explícita ao tema – aqui os valores do trabalho e os indicadores sua frequência. Dito de outro modo partiu-se do princípio que o tema possui tanto mais importância para o locutor quanto mais frequentemente é repetido.

A preparação do material se deu por meio das transcrições, na íntegra, das entrevistas gravadas e essas conservadas. Bardin (2011) aconselha “a utilização de

suportes materiais que facilitam a manipulação da análise como a digitação e impressão em papel das entrevistas, dispondo de colunas vazias à esquerda e à direita para o código [...]”. A preparação das entrevistas foi feita seguindo os passos sugeridos na literatura aqui demonstrados.

Explicitados os procedimentos para realizar a pré-análise, retoma-se a segunda fase que compõe a análise de conteúdo: a exploração do material. Essa fase serviu-se de operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.

A codificação compreende o recorte – que significa a escolha das unidades de registro e de contexto, a enumeração – as regras de contagem e a classificação e agregação – estabelecimento das categorias (BARDIN, 2011).

As unidades de registro do conteúdo das entrevistas dessa pesquisa foram as palavras e frases que evidenciavam o tema Valores do Trabalho. Berelson (*apud* BARDAN, 2011, p.135) definia o tema como “a afirmação acerca de um assunto. Quer dizer, uma frase, ou uma frase composta, habitualmente um resumo ou uma frase condensada, por influência de qual pode ser afetado um vasto conjunto de formulações singulares”. Já a unidade de contexto, que serviu de unidade de compreensão para codificar a unidade de registro e corresponder ao segmento da mensagem, cujas dimensões são ótimas para que se possa entender a significação exata da unidade de registro, se delimitou pelos parágrafos que trataram do tema em questão. As unidades de contexto são úteis nos casos que existam ambiguidades na referência do sentido dos elementos codificados, Bardin (2011, p.37) afirma que:

[...] para a realização da análise, as unidades de codificação podem ser agrupadas em função de unidades superiores e mais abrangentes, denominadas unidades de contexto, unidades estas que permitem compreender a significação dos itens obtidos, repondo-os no seu contexto.

Em relação à regra enumeração, que significa o modo de contagem, optou-se pela regra da frequência que significa considerar que a aparição de um item de sentido ou de expressão será tanto mais significativa quanto mais esta frequência se repetir.

A classificação e agregação do conteúdo foram realizadas em duas etapas. A primeira se deu por meio das categorias já estabelecidas externamente, as

dimensões de valores do trabalho verificadas pela Escala de Valores do Trabalho, sendo elas: Realização no trabalho, Relações sociais, Estabilidade e Prestígio. Esse procedimento é nomeado por Bardin (2011, p.149) de procedimento por caixas, onde “é fornecido o sistema de categorias e repartem-se da melhor maneira possível os elementos à medida que vão sendo encontrados.” Já a segunda etapa se deu pelo processo inverso, denominado procedimento por acervo, categorização que resulta da classificação analógica e progressiva dos elementos.

Neste estudo, a segunda categorização ocorreu com a criação de um sistema de subcategorias para cada categoria já estabelecida. A saber, para a categoria Realização no trabalho, os elementos dos textos resultaram em subcategorias intituladas Satisfação no trabalho, Realização Pessoal, Aprendizagem e desenvolvimento, Ocupação, Autonomia e Vocação. Na categoria Relações Sociais obteve-se as subcategorias Contribuição à sociedade, Cidadania, Promoção da autonomia, Interação social e Responsabilidade. Em relação aos valores de Estabilidade, os elementos identificados compuseram as subcategorias Segurança, Subsistência e Obtenção de renda. Por fim, os valores de prestígio foram referendados pela subcategoria tradição.

Participaram da análise dois juízes, que as realizaram individualmente, reunindo-se posteriormente no intuito de confrontar e discutir os resultados obtidos, tendo em vista a minimização de possíveis vieses na interpretação das informações presentes no material.

Explicitado os procedimentos realizados na face da pré-análise e da exploração do material, chega-se a fase do tratamento dos resultados. Nela incide a interpretação controlada dos resultados, que possibilitam as inferências acerca dos valores do trabalho dos profissionais dos CRAS.

É importante ressaltar que nesse estudo optou-se pela análise de conteúdo quantitativa, o que significa a obtenção de dados descritivos por meio de um método estatístico. Bardin (2011, p.145) afirma que “Graças a um desconto sistemático, esta análise é mais objetiva, mais fiel e mais exata, visto que a observação é mais bem controlada”. Diz ainda, que ela também é utilizada como um instrumento de diagnóstico, de modo a que se possam levar a cabo inferências específicas ou interpretações causais sobre um dado aspecto da orientação comportamental do locutor. Esclarecidos os procedimentos metodológicos, seguem os resultados e suas discussões.



## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de compreender os valores atribuídos ao trabalho pelos profissionais das equipes de referência dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) do município de Varginha – MG. Os resultados obtidos serão descritos em três partes. Primeiro será apresentado o perfil sociodemográfico da população pesquisada, em seguida a hierarquia de importância atribuída às categorias de valores do trabalho pelos participantes da pesquisa (Tabela 6). Por fim, serão discutidas as subcategorias das dimensões identificadas a partir da análise de conteúdo das entrevistas (Tabelas 7, 8 e 9).

No que se refere ao perfil sociodemográfico desses profissionais, a idade média do grupo foi de 38 anos, com idades que compreendem dos 18 aos 60 anos. A maioria (64%) já foi casada, tem filhos e possui casa própria. Somente um sujeito da pesquisa é do sexo masculino (7%). Em relação a renda familiar os percentuais variam: 14% recebem de 1 a 3 salários mínimos; 64% recebem de 4 a 8 salários mínimos e 22% recebem mais de 8 salários mínimos. No que tange a escolaridade, 80% do grupo tem ou está cursando nível superior e desses 29% possuem especialização. Apesar de o grupo apresentar uma média de 22 anos de experiência profissional, no CRAS, os orientadores sociais apresentam uma média de apenas um ano na função e os assistentes sociais de quatro anos. Quanto ao vínculo de trabalho, obtêm-se a forma realizada por contratos para os orientadores (71%) e efetivos para os Assistentes Sociais. Além disso, somente uma pessoa declarou ter uma segunda atividade profissional.

Os dados ora apresentados demonstram uma equipe madura, com experiência de vida, com uma vida profissional longa, que possivelmente está proporcionando estabilidade financeiramente, essa verificada pela aquisição da casa própria e da média na renda familiar de seis salários mínimos. O grupo demonstrou que busca se aprimorar intelectualmente, não se acomodando em relação aos seus conhecimentos acadêmicos. Quanto ao trabalho no CRAS, duas situações são observadas: uma de profissionais efetivos que possuem trabalho consolidado pela média de experiência de quatro anos na unidade – os Assistentes Sociais, e a outra situação vivenciada pelos orientadores que apresentam uma média de um ano de

experiência no CRAS e ainda possuem trabalhos regidos por contatos, os quais trazem como consequências insegurança e resistências no contexto laboral.

A partir da análise de conteúdo das entrevistas transcritas, foram identificadas quatro categorias, correspondentes aos quatro fatores da Escala de Valores do Trabalho desenvolvida por Porto e Tamayo (2003). São elas: Realização no Trabalho, Relações Sociais, Estabilidade e Prestígio, conforme disposto abaixo na Tabela 6, a qual traz também, em sua segunda coluna, a definição do que essas categorias representam. Na terceira coluna obtêm-se as frequências, que significam a quantidade de vezes que foram citadas, nas entrevistas, palavras ou frases que faziam menção às categorias. Por último, a quarta coluna que apresenta o percentual de referências ao tema em comparação com o total de frequências.

Tabela 6. Categorias de valores do Trabalho – Profissionais do CRAS de Varginha - MG

| <b>Categorias</b>      | <b>Definição</b>   | <b>F</b>   | <b>%</b>   |
|------------------------|--|------------|------------|
| Realização no trabalho | “Busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151). | 122        | 52,8       |
| Relações Sociais       | “Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).  | 101        | 43,7       |
| Estabilidade           | “Busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).   | 07         | 3,0        |
| Prestígio              | “Busca de autoridade, sucesso profissional, prestígio e poder de influência no trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).  | 01         | 0,4        |
| <b>Total</b>           |  | <b>231</b> | <b>100</b> |

Fonte: Pesquisa de campo, 2014

A maior frequência nas categorias Realização no Trabalho (52,8%) e Relações Sociais (43,7%) denota quais são os principais valores dessa equipe de profissionais. Verifica-se que a diferença percentual entre as categorias foi muito pequena e que juntas representam 96,5% do total das referências observadas aos valores no conteúdo das entrevistas.

A prioridade axiológica demonstrada em relação à Realização no Trabalho se encontra bastante condizente com o momento da Política de Assistência Social, momento este de implementação decorrente da aprovação da lei 12.435/2011 que organiza a Assistência Social e torna obrigatório o Sistema Único de Assistência

Social para todos os municípios brasileiros. Este fato aumenta a demanda de trabalho nos CRAS tendo em vista que eles se apresentam como a porta de entrada do cidadão a esse sistema.

Dessa forma, muita disposição para o trabalho e muito desejo de realização e empenho são necessários, ainda mais quando, segundo Couto (2011), a formação das equipes encontra dificuldades de custeio, restringindo-se às equipes mínimas, tendo que dar conta de um volume de trabalho para o qual o número de trabalhadores é insuficiente. Esta realidade é exatamente a encontrada no município de Varginha, campo de pesquisa do presente estudo, onde atualmente existem cinco CRAS, que possuem cinco mil famílias referenciadas, contando apenas com um profissional do Serviço Social e dois Orientadores para atender a população em cada unidade. Esse fato pode ser confirmado pela fala de uma profissional durante a entrevista.

[...] o objetivo é o mesmo, uma equipe muito unida, que é assim até pelas questões relativas à equipe estar reduzida, principalmente a equipe técnica que está extremamente reduzida. Então hoje o técnico, que só tem um em cada CRAS, ele depende muito dessa equipe [...] (E1).

É importante lembrar que a categoria Realização no Trabalho deriva da dimensão Abertura à Mudanças desenvolvida na teoria sobre os valores pessoais proposta por Schwartz (1992). Em sua teoria os tipos motivacionais são agrupados em dois eixos bipolares denominados “abertura a mudanças” (estimulação, autodeterminação, hedonismo) versus “conservadorismo” (conformidade e tradição) e “autotranscendência” (universalismo e benevolência) versus “autopromoção” (poder e realização).

Essa mesma categoria tem sua correspondência nos estudos de Ros et al. (1999), cujos fatores identificados são: intrínseco – relativos a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; extrínsecos – relativos a metas obtidas pelos resultados do trabalho; social – relativos à busca de metas relacionais e prestígio – relativos à busca de poder e prestígio por meio do trabalho. Os valores de Realização no Trabalho são associados ao fator intrínseco demonstrado nessa pesquisa.

Assim, esses valores refletem a busca por um trabalho estimulante, que proporcione desafios, apresente situações novas, possibilite pensamentos

independentes, crie condições para o desenvolvimento da criatividade, a liberdade para agir e escolher as ações. Além de explorar o ambiente obtendo resultado, prazer, satisfação e reconhecimento. Para se analisar qualitativamente como essa categoria é contemplada na fala dos profissionais, seguem abaixo alguns recortes das entrevistas:

Pra mim hoje o trabalho é uma garantia de uma qualidade de vida, não pela situação do dinheiro, ou financeira, mas na questão mesmo de me ocupar, de me sentir útil, de saber que eu posso fazer a diferença na vida de uma pessoa, ou então pra mim hoje o trabalho é muito gratificante, é uma maneira de como me sinto feliz, é uma maneira que me realizo (E3).

[...] porque não é um trabalho fácil, então se você não gostar do que faz, não tiver muita responsabilidade, não tiver muito comprometida, você não dá conta de realizar o que tem que ser feito (E4).

[...] hoje eu gosto tanto do que eu faço, eu tenho tanto amor pela profissão, eu tenho tanto prazer em trabalhar, em fazer meu trabalho, que hoje eu posso dizer que esse trabalho pra mim, é grande parte do meu dia a dia e eu vivo em função desse trabalho (E1).

Os valores de Realização no Trabalho como prioridade axiológica foram encontrados também em outros estudos, como nos achados de Campos (2008) que avaliou alunos de sete empresas juniores da cidade de São Paulo e de Mendes et al. (2013) que demonstrou as motivações e condições de trabalho de enfermeiros e médicos em três unidades de emergências de alta complexidade e também verificou o fator Realização Profissional como o mais relevante.

Percebe-se que esses estudos têm características comuns ao estudo aqui apresentado. Assim como nos CRAS, as empresas juniores também têm como um dos seus objetivos promoverem o desenvolvimento econômico e social da comunidade através de suas atividades. Já no estudo de Mendes et al. (2013) os participantes da pesquisa – profissionais da saúde – demonstraram um desejo em trabalhar em unidades de emergência, o que denota uma maior motivação e compromisso com a população que se apresenta em extrema vulnerabilidade, assim como nos CRAS. Esses trabalhadores enfrentam situações desafiadoras e estimulantes, que não possuem roteiros de atuação e precisam ser resolvidas com criatividade e independência de pensamento. Assim, a motivação para o trabalho desses profissionais está associada a expectativas mais elevadas.

Outro aspecto que cumpre relatar é relacionado aos estudos de Porto (2004) e Jesus (2006) que pesquisaram a hierarquia de valores atribuídos ao trabalho por

alunos universitários em diversas áreas do saber – inclusive enfermagem, campo que apresenta características afins ao CRAS – e a dimensão Realização como prioridade axiológica apareceu em todas as amostras. Por essa razão foi possível supor que houvesse certa influência cultural intervindo nas prioridades axiológicas relativas aos valores do trabalho, ou ainda, uma tendência nacional que revelasse um traço da cultura brasileira naquilo que concerne ao trabalho, ou o que se deve “buscar” dele, reflexões que, podem fomentar futuras pesquisas.

A categoria de Relações Sociais (43,7%), embora não tenha sido apontada como a principal prioridade, se mostrou muito relevante, sendo expressivamente mais valorizada do que as categorias Estabilidade no Trabalho (3%) e Prestígio (0,4%). Ela é fundamental no trabalho do SUAS, pois se caracteriza pela busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho, por essa razão já era de se esperar a importância dada a essa categoria pelo grupo de profissionais avaliados.

Ainda mais quando são analisadas as dimensões das intervenções realizadas por esses profissionais no SUAS nessa perspectiva – da busca por relações sociais, de acordo com Conselho Federal de Serviço Social (2009) elas englobam, não só a dimensão das abordagens individuais, familiares ou grupais na perspectiva de atendimento às necessidades básicas e acesso aos direitos, bens e equipamentos públicos; como também a dimensão de intervenção coletiva junto a movimentos sociais, na perspectiva da socialização da informação, mobilização e organização popular; a dimensão de intervenção profissional voltada para inserção nos espaços democráticos de controle social por parte dos usuários; a dimensão de gerenciamento, planejamento e execução direta de bens e serviços, na perspectiva de fortalecimento da gestão democrática e participativa; a dimensão que se materializa na realização sistemática de estudos e pesquisas da realidade; e por fim, a dimensão pedagógico-interpretativa e socializadora de informações, dirigida aos diversos atores e sujeitos da política. Como é possível verificar, todas as intervenções necessitam de ações motivadas pelo desejo em estabelecer relações sociais, sejam com usuários, grupos comunitários ou profissionais de outros setores.

Sendo assim, essas dimensões seriam impossíveis de serem alcançadas sem os valores de Relações Sociais, também relevantes na hierarquia de importância atribuída aos valores do trabalho pelos entrevistados. Seguem algumas falas que ilustram o tema:

[...] eu gosto de gente, eu gosto de interagir, sabe? Eu gosto de ajudar, mas, assim, eu nunca pensei que eu ia salvar ninguém não, sabe? A minha proposta de trabalho é de conscientizar as pessoas dos direitos delas, dos valores delas enquanto pessoas [...] (E4).

Então, na verdade eu gosto dessa área e eu já tinha trabalhado antes com isso, então, assim, eu gostei dessa parte mesmo de grupo de convivência, de poder fazer esse tipo de trabalho com vários tipos de pessoas desde idoso até criança. Eu gosto muito de trabalhar com pessoas também e aí eu gosto bastante dessa área social, isso que me levou a vir trabalhar aqui (E8).

A categoria Relações Sociais representa uma das dimensões bipolares do modelo de valores pessoais de Schwartz (1994) denominada Autotranscendência, a qual define as metas motivacionais de universalismo e benevolência que significam respectivamente: compreensão, apreço, tolerância e atenção com o bem-estar dos outros e da natureza e a preservação e intensificação do bem-estar das pessoas, as quais está em contato pessoal frequente (SCHWARTZ, 1994).

Segundo Porto e Tamayo (2006) a literatura aponta para diferenças de gênero no tipo motivacional Autotranscendência ou ainda com relação à diferença de gênero para os valores de relações sociais. Em geral, as pesquisas mostram que as mulheres valorizam mais as relações sociais do que os homens. Era de se esperar, portanto, uma alta frequência nesta categoria também por essa razão, uma vez que o grupo de entrevistados é composto pela maioria feminina, à exceção de um homem. O contraditório é que quando analisada a hierarquia estabelecida por esse sujeito do sexo masculino individualmente, tem-se a categoria Relações Sociais como prioritária. O mesmo ocorreu no estudo de Silveira (2006), que também verificou maior importância para as relações sociais nos homens de sua amostra de pesquisa.

Como é possível observar, ainda na tabela 6, acima exposta, a busca por segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho não se colocou entre os valores mais importantes para os profissionais dos CRAS de Varginha - MG, tema que foi poucas vezes mencionado pelos entrevistados (3%). Pode-se entender que isso decorre, dentre outros fatores, pelas próprias características sociodemográficas dos entrevistados, esses profissionais possuem uma situação financeira estável, haja vista que 64% residem em casa própria, possuem uma renda familiar média de 6 salários mínimos, 23 anos é a média de tempo deles no mercado de trabalho e

30% possuem vínculo de trabalho efetivo. Conquistas importantes para garantir segurança pessoal e estabilidade financeira.

Assim, os relatos fazem pouca referência à valorização do trabalho como meio para conseguir suprir necessidades materiais básicas ou mesmo obter mais segurança ou renda. A dimensão estabilidade aparece nas falas dos entrevistados com mais frequência através da importância dada ao concurso público, à reinserção no mercado de trabalho e quando o motivo é a subsistência, ela vem associada à realização profissional.

Então, assim, eu não posso dizer que os meus objetivos pessoais, eu não posso dizer que eu alcancei todos eles ainda, né? Já alcancei alguns, foi passar no concurso. Hoje sou uma funcionária concursada, efetiva do município [...] (E1).

Sou uma funcionária pública, então tem uma série de coisas que me limitam na questão do trabalho, mas no final das contas eu acho que ele é prazeroso, que assim, dá pra você conseguir alguns ganhos com isso (E2).

[...] essa questão da inserção no mercado de trabalho, principalmente pra mulher, pra gente se sentir valorizada, pra questão da independência, não só financeira, né? Mas eu acho que isso a gente está conseguindo assim, cada vez mais novos espaços (E6).

[...] essa função de Orientadora Social não foi uma escolha, é que eu cheguei em Varginha e eu não achei ainda uma vaga para assistente social (E9).

O que este trabalho significa para você? Acho que tudo, é uma forma que eu já disse no começo que eu me realizo profissionalmente, é o que me sustenta hoje [...] (E3).

Trabalho hoje? Necessário né? Se faz necessário. Hoje não tem como você falar assim, simplesmente, não vou trabalhar, porque muitas situações te levam a isso. Não só o dinheiro, mas a ocupação do seu tempo, a sua satisfação pessoal, o próprio dinheiro [...] (E7).

Observa-se que o perfil de valores dos profissionais demonstra que as inclinações altruístas se destacam diante da vulnerabilidade e risco social verificado entre os usuários do serviço, cidadãos e grupos, tais como: famílias e indivíduos com perda ou fragilidade de vínculos de afetividade, pertencimento e sociabilidade; ciclos de vida; identidades estigmatizadas em termos étnico, cultural e sexual; desvantagem pessoal resultante de deficiências; exclusão pela pobreza e, ou, no acesso às demais políticas públicas; uso de substâncias psicoativas; diferentes formas de violência advinda do núcleo familiar, grupos e indivíduos; inserção precária ou não inserção no mercado de trabalho formal e informal; estratégias e

alternativas diferenciadas de sobrevivência que podem representar risco pessoal e social (BRASIL, 2009). Fato percebido pelas falas que seguem.

[...] principalmente para as crianças e para os adolescentes que eles chegam aqui às vezes até num estado emocional, digamos, né? Tão abalados que você vai vendo a cada semana eles, né? Eles chegam aqui, eles já chegam diferentes, quando eles chegam aqui as carinhas mudam, sabe? [...] Chega todo mundo assim abalado, muito agitado e ai eles já vão entrando, quando eles entram aqui parece que muda, sabe? Parece que dá um alívio, uma paz (E4).

[...] Existe um grande número de pessoas com situação de vulnerabilidade social e risco, então aqui nós trabalhamos com muitas questões relacionadas a conflitos familiares, muitos. A questão da droga, gravidez na adolescência, dificuldades. É a vulnerabilidade social mesmo, dificuldades em termos de coisas materiais também, as pessoas passam por muitas dificuldades e as pessoas, elas são muito, elas são muito pobres de informação, sabe? (E9).

Assim, a Estabilidade não constitui a categoria de valores com maior importância para os entrevistados. No entanto, foram encontrados outros estudos que se utilizaram do modelo da Escala de Valores do Trabalho onde a Estabilidade foi priorizada entre os respondentes (ESTIVALETE et al., 2010; CARVALHO; FREITAS; VILAS BOAS, 2013). É certo que esses estudos avaliaram profissionais de outras áreas e características distintas: o primeiro, trabalhadores de uma indústria frigorífica nacional, ramo de atividade que se encontrava em um cenário instável por sofrer inúmeras pressões externas, como os controles sanitários e a queda dos preços nos últimos anos. E o segundo, trabalhadores de uma cooperativa de coleta seletiva e reciclagem de lixo, que em grande parte se inseriram em um local precário e insalubre devido à falta de oportunidade à situação econômica por eles vivenciada. Esses contextos apresentados não coadunam com a realidade deste estudo, mas ilustram como o ambiente laboral pode influenciar a hierarquia de valores atribuída ao trabalho.

Quanto à dimensão Prestígio, essa apresenta valores que se referem à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho, privilegiando desta forma, interesses do indivíduo (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Valores combatidos com implementação do SUAS. Desta forma, sua baixa frequência entre os entrevistados (0,4%) é um indicativo de que os valores da equipe estão alinhados com os princípios da PNAS, que orientam a promoção do cidadão e não do profissional, a autonomia dos usuários e não o sucesso, influência ou poder dos que



executam a política. Assim, esses valores favorecem condutas que contribuem para o combate ao assistencialismo, enfatizando o caráter de direito das famílias aos serviços socioassistenciais assumidos pelo Estado como de sua responsabilidade.

A implementação da Política de Assistência Social deve sobrelevar a prática do controle social, o que, nessa área em particular, adquire uma relevância crucial, já que o campo de favores políticos e caridade, agregado historicamente a essa área, deve ser minado pelo estabelecimento de um novo estágio, feito de estratégias e determinações que suplantem política e tecnicamente o passado (BRASIL, 2009).

Um exame das subcategorias que descrevem as dimensões de valores aqui apresentadas pode elucidá-las e contribuir para uma melhor compreensão dos resultados. Assim, dá-se início ao exame das subcategorias tomando-se os valores relativos à Realização no trabalho (Tabela 7).

Tabela 7 – Subcategorias Realização no Trabalho – Profissionais do CRAS de Varginha - MG

| Subcategorias   | Definição  | F          | %          |
|---|--|------------|------------|
| Satisfação no trabalho                                | Trabalho prazeroso, significativo e gratificante para o trabalhador.   | 46         | 38         |
| Realização pessoal                                    | Alcance de resultados esperados no trabalho.   | 42         | 34         |
| Aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional | Aquisição de conhecimento, aprimoramento e crescimento pessoal e profissional.   | 15         | 12         |
| Ocupação  | Sensação de utilidade por ter o tempo preenchido pelo trabalho.  | 10         | 8          |
| Autonomia   | Liberdade para agir, criar e expressar as próprias ideias no trabalho.   | 5          | 4          |
| Vocação   | Tendência que direciona alguém para uma profissão específica, para desempenhar determinada função ou mesmo para um trabalho em especial. | 4          | 3          |
| <b>Total</b>  |  | <b>122</b> | <b>100</b> |

Fonte: Pesquisa de campo, 2014

Nota-se que a subcategoria de Realização do Trabalho mais evidenciada na fala dos entrevistados é a Satisfação no trabalho (38%). Ela é definida como a realização de uma atividade prazerosa, significativa e gratificante para o trabalhador. A equipe necessita nutrir sentimentos de utilidade e prazer em estar presente servindo a população, fazendo de alguma forma sua parte. Isso se torna patente quando se percebe que a equipe prioriza o prazer que a atividade laboral proporciona quando os resultados esperados são alcançados. A gratificação maior

advém da possibilidade de contribuir para a melhoria da vida de outrem. Acredita-se, ainda, que essa satisfação decorra mais de anseios significativos como o desejo de fazer a diferença na sociedade e contribuir para a inclusão sócio-econômico-cultural das pessoas assistidas que de motivações materiais, conforme atestado abaixo:

Realização profissional pra mim é você levantar de manhã e ter vontade de ir, você está feliz, você ter vontade de ir naquele trabalho, você saber que você vai chegar em um lugar que você gosta e que você vai ser útil. Eu tenho que ser útil de alguma forma, o meu trabalho tem que ter um resultado, eu tenho que fazer a diferença onde eu estiver. Isso pra mim é fundamental (E9).

Então, é isso, eu acho satisfação, eu tenho prazer em estar trabalhando, então pra mim não é uma coisa, trabalho não é uma coisa que pesa pra mim. É uma coisa que me dá prazer. Então, pra mim, trabalhar, o que vem na minha cabeça, trabalho é prazer, pra mim é (E2).

A Realização Pessoal, segunda subcategoria mais frequente, apontada por 34% dos entrevistados, foi definida como o alcance de resultados esperados no trabalho. Os profissionais dos CRAS de Varginha sentem-se realizados quando os objetivos propostos pela PNAS são atingidos, por tratar-se de uma política nova que apresenta desafios a todo o momento. Isto é, quando o trabalho proporciona a população uma mudança de posição social, no sentido de se perceberem como cidadãos de direito e participarem efetivamente da vida em comunidade. Ou ainda quando constatam que o seu compromisso social foi cumprido.

[...] agora, os resultados que eu pretendo alcançar como profissional somente no lugar onde eu trabalho hoje, alguns a gente já vem alcançando com a evolução da assistência, mas acho que todo profissional de assistência social ele espera obter um resultado positivo na vida do seu usuário, né? [...] Fazer com que aquele usuário tenha o conhecimento dos direitos, que ele saiba por que daquele direito, que ele saiba como usufruir da melhor maneira. Então, eu acho que assim, o principal resultado que a gente espera é a real promoção social, né? Ou a gente usa o termo desenvolvimento social (E1).

O principal resultado é este, que as pessoas consigam compreender que ninguém está fazendo um favor pra elas, que elas não estão pedindo algo que não é delas, que elas estão tendo direito de ter garantido tudo que o cidadão tem que ter, o cidadão comum (E3).

Bom, eu espero alcançar que essas crianças, esses adolescentes e mesmo os idosos, mas assim que eles chegam assim em um nível de tranquilidade, de paz, sabe? Eu acho que esse é o objetivo da gente, por exemplo, os adolescentes, eu acho que não tem nada mais gratificante quando você passa na rua e eles chamam a gente, ai eu pergunto: O que você está fazendo? Estou trabalhando, estou estudando. Muitos que já passaram por mim, estão até em faculdades, então isso é muito gratificante, a gente tá

vendo que o resultado, que o trabalho da gente tem algum resultado, né? (E5).

O questionamento que se faz diante das duas subcategorias (Satisfação no Trabalho e Realização Pessoal) que se apresentaram como prioridades axiológicas é como satisfazê-las no contexto de trabalho dos CRAS em Varginha, que possui um volume de trabalho muito além das capacidades de seus profissionais? A resposta que pode se chegar, ao analisar as entrevistas, é que provavelmente as equipes concentram sua atenção nos casos de sucesso. Ou ainda, considerando estudos anteriores como o de Silva (2010), que elas podem escolher executar tarefas ou atender públicos que possibilitem satisfazer esses valores do trabalho.

Verificando ainda a subcategoria da dimensão Realização no Trabalho observa-se uma frequência considerável em relação ao Aprendizado e Desenvolvimento Pessoal e Profissional (13%). Essa subcategoria foi definida como o desejo de adquirir conhecimento, aprimoramento e crescimento pessoal e profissional. Constata-se que a aprendizagem se efetiva não só pelos conhecimentos acadêmicos, mas também de forma pragmática pela vivência e contato com os usuários do serviço. Fica claro pelas afirmações dos entrevistados que muitos desejam se capacitar com objetivo de otimizar os serviços ofertados pelo CRAS. Aspecto positivo da equipe que contribui para fidedignidade das propostas defendidas pela PNAS.

Olha, pra mim eu acho que é assim, muito gratificante, porque com tudo isso a gente aprende muito, nossa, eu venho aprendendo a cada dia que passa, eu estou aprendendo mais (E5).

[...] porque talvez se fosse alguma pessoa que não gostasse, não estaria buscando cada dia mais melhorar, cada dia mais buscar novas coisas, correr atrás, né? (E6).

[...] mas eu pretendo evoluir como profissional também em outras áreas, pretendo investir na área de pesquisa, né? Fazer um mestrado, um doutorado. Ainda tenho muitos anseios enquanto profissional, né? (E1).

Esse desejo de adquirir conhecimento, que se apresentou como um valor para os profissionais da Assistência Social torna-se muito relevante para o trabalho nos CRAS e também possui respaldo na legislação, uma vez que na NOB-RH/SUAS são apresentadas as diretrizes para a Política Nacional de Capacitação, cuja

realização deve ser sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada, descentralizada, avaliada e monitorada (BRASIL, 2010).

Por sua vez, a subcategoria Ocupação – definida como sentimento de utilidade por ter o tempo preenchido pelo trabalho – apresentou uma frequência de 8% nas entrevistas realizadas. Esse dado apurado é enriquecedor para a equipe na medida em que possui predisposição para o trabalho e anseio de empregar o tempo de maneira útil, o que torna qualquer desafio mais bem recebido, como é possível notar nas falas dos profissionais entrevistados.

[...] mais na questão mesmo de me ocupar, de me sentir útil, de saber que eu posso fazer a diferença na vida de uma pessoa (E3).

Hoje esse trabalho, eu estou me sentindo muito útil aqui, sabe? É, eu até acredito que alguma pessoa no meu lugar, um profissional de nível superior, se de repente tem que trabalhar em um trabalho de nível médio, a pessoa às vezes não estaria muito feliz, mas eu me sinto feliz aqui, sabe? (E9).

Trabalho? Ah, cumprir uma função, assim, primeira coisa que vem, assim, cumprir uma função determinada, primeira coisa que vem à minha cabeça (E8).

Apesar dos valores de Ocupação apresentar um aspecto muito positivo é necessário ficar atento para que esses valores não se transformem no imperativo de realizar ações que não coadunam com as propostas do CRAS, gerando ativismo vazio que desperdiçam tempo, energia e dinheiro, como os verificados nos estudos de Silva (2010).

A frequência baixa na subcategoria Autonomia (4) - que significa a busca por liberdade para agir, criar e expressar as próprias ideias no trabalho – pode ser, em parte, fruto da inexperiência na área e do vínculo de trabalho instável da maioria dos profissionais. Fatos que podem trazer como consequências insegurança e medo em emitir opiniões e essas não serem coerentes ou apropriadas ao contexto.

Já a baixa frequência nos valores relativos à Vocação (3%), representa um dado favorável à equipe avaliada, uma vez que a caracterização do trabalho como vocação, principalmente no grupo profissional dos assistentes sociais tem uma conotação negativa. Historicamente, o Serviço Social foi considerado vocação, habilidade, ocupação, ofício ou até mesmo arte. O trabalho era realizado “[...] por moças católicas, pois viam na mulher a vocação para a caridade e que a mulher seria capaz de preservar a ordem moral e social em sua intervenção” (IAMAMOTO; CARVALHO, 1982, p.173). Atualmente, reconhecido como profissão, é uma

especialização do trabalho coletivo, inscrita na divisão social e técnica do trabalho, de nível superior, regulamentada no Brasil pela Lei n. 8.662/3 de 7 de junho de 1993. Essas mudanças na concepção que se tem da profissão de assistente social são consequências de processos históricos, fruto de muitos movimentos da categoria – por isso muito valorizada por ela, e também da sua relação com a dinâmica e o desenvolvimento do conjunto da sociedade (LOPES, 2006).

Tomando, por sua vez, as subcategorias referentes à dimensão de Relações Sociais, estas são apresentadas na tabela 8 e discutidas na sequência.

**Tabela 8** – Subcategorias Relações Sociais– Profissionais do CRAS de Varginha - MG

| <b>Subcategorias</b>     | <b>Definição</b>  | <b>F</b>   | <b>%</b>   |
|--------------------------|---|------------|------------|
| Contribuição à sociedade | Interesse pela comunidade e colaboração para a mudança e o bem-estar social   | 43         | 43         |
| Cidadania                | Consciência dos direitos e deveres na vida em sociedade   | 25         | 25         |
| Promoção da autonomia    | Contribuição para o desenvolvimento de competência individuais de autogestão, valendo-se de meios, vontades e/ou princípios próprios. | 19         | 19         |
| Interação social         | Relacionamento que provoca mudança de comportamento pela influência recíproca entre os envolvidos                                     | 9          | 9          |
| Responsabilidade         | Obrigação de responder pelas próprias ações, pelas dos outros ou pelas coisas confiadas.  | 5          | 5          |
| <b>Total</b>             |   | <b>101</b> | <b>100</b> |

Fonte: Pesquisa de campo, 2014

Mostra-se muito coerente o fato de que a subcategoria Contribuição à sociedade tenha apresentado maior frequência nas entrevistas (43%). Ela demonstra que a equipe de referência dos CRAS de Varginha – MG possui interesse pela comunidade e colaboração para a mudança e o bem-estar social, valores alinhados à PNAS que, ao inseri-la,

[...] na Seguridade Social aponta, também, para seu caráter de política de Proteção Social articulada a outras políticas do campo social, voltadas à garantia de direitos e de condições dignas de vida. Segundo Di Giovanni (1998:10), entende-se por Proteção Social as formas “institucionalizadas que as sociedades constituem para proteger parte ou o conjunto de seus membros” (BRASIL, 2009, p.31).

Essa prioridade axiológica verificada dentre as subcategorias de Relações Sociais contribui sobremaneira para a consecução dos objetivos da Política, que são: prover serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e/ou especial para famílias, indivíduos e grupos que deles necessitem; contribuir com a inclusão e a equidade dos usuários e grupos específicos, ampliando o acesso aos bens e serviços socioassistenciais básicos e especiais, em áreas urbana e rural; assegurar que as ações no âmbito da assistência social tenham centralidade na família, e que garantam a convivência familiar e comunitária (BRASIL, 2009). Seguem algumas falas que ilustram o que foi apontado pelos entrevistados nessa subcategoria.

Assim, pra mim a questão do trabalho é muito tranquila, assim, o que vem pra mim é exercer algum tipo de função que eu consiga levar alguma coisa até alguém na melhoria, assim, sempre pra melhoria (E2).

Hoje eu sei que é uma das melhores escolhas que eu fiz na minha vida, e é isso que me leva, de querer ajudar, de querer fazer a diferença, acho que é isso, isso que me fez escolher este trabalho (E3).

No primeiro momento eu dou colo para essas pessoas, sabe? Elas choram, eu acho ótimo, sabe? A gente tá aqui pra isso também, para ouvir elas, para acolher elas nos problemas delas. No começo é isso mesmo, todo mundo passa por essa fase, mas no segundo momento eu fico estimulando elas, incentivando para que elas, sabe? Seque as lágrimas, arregace as mangas e vá a luta, né? (E4).

A gente sempre tem aquela visão de ficar procurando melhorar a vida de alguém, [...] a gente vê que a influência da violência, das drogas, desse meio é muito forte, então assim, a gente tenta resgatar mesmo essas pessoas disso, essas famílias [...] o objetivo desse trabalho hoje é esse resgate, [...] como se diz não vão perpetuando aquilo na família, na comunidade, que a gente trabalha com comunidades bem violentas, então é bem complicado (E7).

Outro aspecto importante dos valores dessa equipe de profissionais, revelado nas entrevistas, diz respeito à segunda subcategoria Cidadania e à sua frequência considerável (25%). Ela significa que a equipe valoriza a tomada de consciência sobre os direitos e deveres pelas pessoas no desenvolvimento das atividades ocupacionais. Assim como se utilizam do trabalho como forma de combater as injustiças sociais verificadas no cotidiano. Valores claros na Política ao se afirmar que ela representa

Uma visão social inovadora, dando continuidade ao inaugurado pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Orgânica da Assistência Social de

1993, pautada na dimensão ética de incluir “os invisíveis”, os transformados em casos individuais, enquanto de fato são parte de uma situação social coletiva; as diferenças e os diferentes, as disparidades e as desigualdades (BRASIL, 2009, p.15).

Esse dado evidencia um grupo preocupado em esclarecer a população sobre seus direitos e deveres sem associá-los a questões político-partidárias, garantindo isenção na prestação do serviço e contribuindo, mais uma vez, para o combate a ações paternalistas e clientelistas, tão presentes no início da Assistência Social.

[...] eu acho que o trabalho na assistência significa você trabalhar na garantia dos direitos mesmo. Você poder mostrar para as pessoas, porque assim eu não estou fazendo nenhum favor para ninguém, eu tô garantindo a ela, que elas tenham o direito delas garantidos por lei, [...] eu poder estar numa linha de atuação, onde as pessoas acham que todo mundo está fazendo um favor pra elas e quando na verdade não é um favor, que ninguém tem que estar agradecido porque tem uma casa, que tem no Carvalhos, que ganhou. Ninguém ganhou essa casa. É um direito do cidadão. Então, o que significa pra mim este trabalho é poder estar possibilitando às pessoas, que elas possam ter os direitos delas garantidos (E2).

[...] o principal objetivo é fazer com que essas pessoas saibam que existem direitos, né? Muitas vezes desconhecem e que a gente pode fazer com que elas saibam deles [...] não só na questão do assistencialismo, não. Vem cá, que eu vou te dar uma cesta básica. Não. Você tem várias outras possibilidades e você tem condições de correr atrás dos seus direitos e você também tem o dever de fazer isso [...] (E3).

No que tange aos valores de Promoção da Autonomia, esses são definidos como a contribuição dos profissionais para o desenvolvimento de competências de autogestão nos usuários dos serviços, valendo-se de meios, vontades e/ou princípios próprios. Seu percentual de frequência (19) confere um aspecto positivo à equipe, porque a todo o momento ressalta-se a importância dessa postura profissional na condução de funções que integram a PNAS, visto que um dos princípios dela é o respeito à dignidade do cidadão e à sua autonomia. Esse caráter é endossado quando ela coloca como uma das garantias da proteção social, justamente a do desenvolvimento da autonomia. Os profissionais em tela reconhecem sua função emancipadora e procuram estimulá-la nas práticas diárias.

[...] o mais importante é a autonomia dele. Ele chegou, ele consegue já saber onde, que ele tem direito à saúde, à educação, ao lazer, à alimentação, a tudo. Ele sabe os caminhos que ele tem que percorrer? A questão do emprego? Ele sabe onde que ele vai, o que é direito dele? Ele conseguiu uma casa? Porque ele conseguiu essa casa? É um direito dele? Ou é um favor que um político está fazendo para ele? Então pra mim é

essa, esse saber separar isso ai, o que é direito dele, o que é que ele está tendo garantido por lei (E2).

[...] não só na questão do assistencialismo, não. Vem cá que eu vou te dar uma cesta básica. Não. Você tem várias outras possibilidades e você tem condições de correr atrás dos seus direitos e você também tem o dever de fazer isso, de colocar a pessoa como protagonista mesmo da vida, não daquela expectadora, que está vendo a vida passar. Não. Você tem oportunidades, você tem condições e por você mesmo você tem que dar conta disso e a gente está aqui para ajudar. Acho que é mais nesse sentido (E3).

A minha proposta de trabalho é de conscientizar as pessoas dos direitos delas, dos valores delas enquanto pessoas, elas não se dão o valor, sabe? Elas chegam aqui se achando umas coitadinhas [...] todo mundo tem seu valor no mundo, não interessa o grau, a situação socioeconômica delas, ela pode fazer a diferença na casa dela, na igreja, no território dela, seja da forma que for. Ela só precisa descobrir esse potencial dentro dela mesma, né? (E4).

Todavia, analisando os dados em outra perspectiva, têm-se as frequências demonstradas somente entre os profissionais Assistentes Sociais. Esse fato denota necessidade de treinamento, porque os Orientadores Sociais não fizeram referência em nenhum momento aos valores de Promoção da Autonomia. Lacuna que pode ser preenchida aos novos colaboradores com treinamentos de integração e aos que participaram da entrevista como sugestão para compor a matriz de treinamento e desenvolvimento.

As menores frequências encontradas na dimensão Relações Sociais foram das subcategorias Interação Social (9%) e Responsabilidade (5%). Os valores de Interação Social dizem respeito ao desejo de se relacionar e à disponibilidade para influenciar e receber influência das pessoas. Esses valores afetam o cotidiano ocupacional por diversos aspectos: primeiro porque o trabalho no CRAS é essencialmente multidisciplinar, isto é, profissionais de formações diversas que precisam dialogar e compreender o olhar de cada área de atuação, para que o trabalho não fique fragmentado e ineficiente. Segundo, porque o agir profissional deve privilegiar “a fala do usuário, a vivência coletiva e a troca de experiências, com o objetivo de propiciar a construção de uma consciência crítica” (BATTINI, 2007, p. 160). Por fim, porque dentre as atribuições dos CRAS estão: mapear e organizar a rede socioassistencial de proteção básica; articular-se com a rede de proteção social local; realizar encaminhamentos para outras políticas e promover ações intersetoriais (BRASIL, 2009). Essas metas são impossíveis de serem concretizadas sem a interação social entre profissionais.



No que tange à subcategoria Responsabilidade, ela representa um compromisso e obrigação de responder pelas próprias ações, pelas dos outros ou pelas coisas confiadas no ambiente do trabalho, valores importantes para qualquer categoria profissional.

Voltando-se, então, para as subcategorias dos valores de Estabilidade, que se referem à busca por segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho (TAMAYO, 2008), estas são expostas na tabela 9.

Tabela 9 – Subcategorias Estabilidade – Profissionais do CRAS de Varginha - MG

| <b>Subcategorias</b> | <b>Definição</b>  | <b>F</b> | <b>%</b>   |
|----------------------|---|----------|------------|
| Segurança            | Conquista de segurança e estabilidade   | 4        | 57         |
| Subsistência         | Possibilidade de suprir, por meio do trabalho, necessidades materiais básicas | 2        | 29         |
| Geração de renda     | Atividade que propicia obtenção de renda                                      | 1        | 14         |
| <b>Total</b>         |   | <b>7</b> | <b>100</b> |

Fonte: Pesquisa de campo, 2014

Por meio da referência e valorização do concurso público e da permanência do mercado de trabalho, principalmente das mulheres, a subcategoria Segurança – definida como a conquista de segurança e estabilidade – foi verificada na pesquisa (57%). Quatro profissionais apresentaram valores referentes a essa subcategoria.

[...] os meus objetivos pessoais [...] Já alcancei alguns, foi passar no concurso, hoje sou uma funcionária concursada, efetiva do município [...] (E1).

Sou uma funcionária pública, então tem uma série de coisas que me limitam na questão do trabalho, mas no final das contas eu acho que ele é prazeroso, que assim, dá pra você conseguir alguns ganhos com isso (E2).

[...] essa questão da inserção no mercado de trabalho, principalmente pra mulher, pra gente se sentir valorizada, pra questão da independência, não só financeira, né? Mas eu acho que isso a gente está conseguindo assim, cada vez mais novos espaços (E6).

[...] essa função de Orientadora Social não foi uma escolha, é que eu cheguei em Varginha e eu não achei ainda uma vaga para assistente social (E9).

A subcategoria Subsistência, caracterizada como a possibilidade de suprir, por meio do trabalho, necessidades materiais, representou a frequência de 29% e foi demonstrada por dois profissionais– um Assistente Social e um Orientador, mas de forma diferente: o primeiro fazendo referência à subsistência sutilmente e o segundo

usando um relato mais direto e na mesma fala contemplando a subcategoria Geração de renda (14%).

O que este trabalho significa para você? Acho que tudo, é uma forma que eu já disse no começo, que eu me realizo profissionalmente. É o que me sustenta hoje [...] (E3).

Trabalho hoje? Necessário, né? Se faz necessário. Hoje não tem como você falar assim, simplesmente, não vou trabalhar, porque muitas situações te levam a isso. Não só o dinheiro, mas a ocupação do seu tempo, a sua satisfação pessoal, o próprio dinheiro [...] (E7).

Por fim, a categoria Prestígio foi identificada na fala de somente uma entrevistada que contemplou a subcategoria Tradição, que aqui significa seguir a profissão da família, conforme exposto na fala reproduzida a seguir:

É, eu acho que é uma questão histórica na minha vida, né? Minha mãe trabalhou na Secretaria de Assistência Social 28 anos, aposentou lá, né? Então, desde quando eu tinha 2 anos de idade eu convivo com assistentes sociais e convivo com a assistência social em si. A evolução é nítida da época que eu conheci a assistência social pra hoje, mas uma coisa que me influenciou muito foi esse contato, essa convivência, essa admiração pelos profissionais, né? (E1).

Observa-se que apesar de o recorte apontar para a categoria Prestígio, que significa busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho (TAMAYO, 2008), é possível verificar o reconhecimento da entrevistada diante do avanço no serviço e a profissionalização da área. Esse apontamento reforça que o funcionamento dos CRAS em Varginha, dentro dos parâmetros definidos pela legislação estabelece uma ruptura com as formas conservadoras de atendimento de demandas como ajuda, buscada na domesticidade da casa do prefeito, pelas “mãos caridosas” da primeira dama, que encarnava a face bondosa do gestor (COUTO, 2011).

Isso posto, constata-se que os resultados apontaram os valores de Realização no Trabalho e Relações Sociais como prioridade axiológica da equipe, seguidos pelas motivações de Estabilidade e Prestígio. Os valores de Realização no trabalho demonstram que eles gostam do trabalho, obtêm prazer, satisfação, realização pessoal e profissional executando ações significativas para os usuários do CRAS. Essas motivações são necessárias para o início de um projeto como a implementação do SUAS. Já os valores de Relações Sociais são contemplados pela

busca de relações sociais que contribuam positivamente para a sociedade por meio do trabalho, aspecto muito relevante para a PNAS.

A maioria dos profissionais do CRAS não evidenciou o trabalho como principal meio para se adquirir segurança e estabilidade financeira, isto é, eles não vêem a Estabilidade entre o conjunto de valores do trabalho mais importantes, mas como possibilidade para suprir materialmente suas necessidades pessoais. Citado somente por um participante da pesquisa, os valores de Prestígio apareceram como o último fator na hierarquia de valores. Esse resultado confirma que a equipe ratifica um valor essencial dos objetivos dos CRAS e da PNAS – a promoção social de forma cidadã, isto é, a valorização do usuário por meio do desenvolvimento de sua autonomia, sem que o profissional busque ser autoridade, obter sucesso profissional, prestígio e poder de influência no trabalho.

Quanto às subcategorias dos valores Realização no Trabalho, observamos a Satisfação no Trabalho e a Realização Pessoal como prioritárias, seguidas por Aprendizagem e Desenvolvimento pessoal e profissional e Ocupação. Essa hierarquia denota um grupo pronto para o trabalho, pois através dos seus resultados se sente realizado, que busca aprimorar-se e está sempre atento para tornar o trabalho mais eficiente. A recomendação é que se mantenha a vigilância para que esses valores não se transformem no imperativo de realizar ações que não coadunam com as propostas do CRAS, gerando ativismo vazio que desperdiçam tempo, energia e dinheiro, às vezes, com públicos distintos dos sugeridos pela PNAS.

Por meio dos valores de Relações Sociais, se verificou as subcategorias Contribuição à Sociedade, Cidadania e Promoção da Autonomia como motivações para o trabalho consideradas mais relevantes por esses profissionais, isto é, eles valorizam o interesse pela comunidade e a colaboração para a mudança e o bem-estar social, contribuindo para que os usuários se conscientizem dos seus direitos e deveres, tornando-se cada vez mais independentes para buscar condições de vida dignas. Essa hierarquia das subcategorias dos valores de Relações Sociais se mostra muito coerente como os princípios da PNAS que afirmam a supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica; universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas; respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem

como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade. É importante ficar atento ao dado que revela uma equipe pouco interessada por interação social, pois isso significa, aqui, que ela não se vê motivada por relacionamentos que provocam mudanças de comportamento pela influência recíproca entre os envolvidos, o que possivelmente acarretaria uma dificuldade ou resistência em realizar vivências coletivas ou trocas de experiências com os usuários ou profissionais de outros campos de saber ou mesmo de outros setores da sociedade.

Como os valores de Estabilidade e Prestígio pouco emergiram nas entrevistas com a equipe do CRAS, poucas foram as subcategorias a eles relacionadas. O concurso público e a reinserção ao mercado de trabalho foram as principais referências aos valores de Estabilidade. Já o trabalho realizado por uma profissional na mesma área da família foi o motivo para contemplar os valores de Prestígio e apresentar a subcategoria tradição. Essa mensuração exhibe uma equipe que não trabalha por dinheiro, que se sente segura no ambiente ocupacional e confortável com sua situação socioeconômica. Além disso, não aspira obter prestígio por meio do trabalho, não busca autoridade e seu poder de influência é percebido à medida que esses trabalhadores conseguem promover a autonomia dos usuários dos CRAS.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos dos valores do trabalho são utilizados como forma de se compreender os motivos que influenciam os comportamentos dos profissionais no cotidiano laboral. Eles são considerados princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, conseguidos por meio do trabalho, e ainda, são referências avaliativas dos resultados e contexto laboral, do comportamento organizacional e das escolhas de alternativas de trabalho. Desta forma, eles influenciam a conduta e o comportamento humano, orientam decisões e intervenções em processos organizacionais (PORTO; TAMAYO, 2008), razão pela qual a presente pesquisa teve como objetivo analisar os valores atribuídos ao trabalho pelos profissionais das equipes de referência dos CRAS do município de Varginha – MG.

Ao se levantar o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa foram obtidas informações que contribuíram para o melhor entendimento dos valores do trabalho dos profissionais dos CRAS de Varginha. Os resultados apontaram os valores de Realização no Trabalho e Relações Sociais como prioridades axiológicas da equipe, seguidas pelas motivações de Estabilidade e Prestígio. Os valores de Realização no trabalho demonstram que eles gostam do trabalho, obtêm prazer, satisfação, realização pessoal e profissional executando ações significativas para os usuários do CRAS. Já os valores de Relações Sociais são contemplados pela busca de relações sociais que contribuam positivamente para a sociedade por meio do trabalho.

A discussão das potencialidades e limitações colocadas por tais prioridades valorativas relacionadas ao trabalho pelos Assistentes Sociais e Orientadores Sociais para a consecução dos objetivos dos CRAS e para implementação da PNAS se fez efetiva à medida que foram analisados os valores de Realização no Trabalho como importantes para a implementação da PNAS, os valores de Relações Sociais como fundamentais para a concretização dos objetivos dos CRAS, à exceção da pouca referência aos valores de interação social que se mostraram como limitantes do trabalho na política.

O trabalho como principal meio para se adquirir segurança e estabilidade financeira, não foi evidenciado pela maioria dos profissionais e nem tampouco foi

dada relevância aos valores de Prestígio, o que aponta que a equipe ratifica um dos valores essenciais aos CRAS e à PNAS – a promoção social de forma cidadã, isto é, a valorização do usuário por meio do desenvolvimento de sua autonomia, sem que o profissional busque ser autoridade, obter sucesso profissional, prestígio ou poder de influência no trabalho.

Uma das reflexões que se coloca para novas pesquisas, diante dos resultados acima apresentados, se pauta em compreender como esses profissionais alcançam a Realização no trabalho executando suas tarefas num contexto em que as demandas são muito maiores que as possibilidades de atendimento pelas unidades do CRAS situadas no município de Varginha – MG. Nesse sentido, futuras pesquisas podem se utilizar da técnica de coleta de dados baseada no grupo focal, que pode contribuir para que venham a emergir novos elementos para a análise, tendo em vista que a estratégia de entrevista semiestruturada pode ter favorecido um discurso institucionalizado entre os participantes.

Outra sugestão para novas pesquisas, é que elas sejam realizadas com populações maiores, na área da Assistência Social, pois se efetivando um levantamento em maior escala, é possível utilizar-se de estratégias quantitativas de pesquisa, por meio da aplicação da EVT, para identificar a hierarquia dos valores laborais de profissionais trabalhadores na política de outras regiões de Minas Gerais, ou mesmo do Brasil, de modo a fomentar comparações, respostas e direcionamentos a um espaço que começa a se estabelecer a relativamente pouco tempo e demanda a realização de estudos que possam contribuir para a sua consolidação.

A despeito de suas limitações, o estudo aqui apresentado contribuiu para delinear um esboço inicial do perfil de valores atribuídos ao trabalho pelos profissionais dos CRAS do município de Varginha – MG. Observou-se nessa primeira incursão que ele se apresenta adequado e coerente com a PNAS, salvo pequenas limitações que poderiam ser discutidas de modo a subsidiar intervenções tanto nas condições de trabalho desses profissionais, no intuito de oferecer maiores possibilidades de atuação em conformidade com seus valores, quanto em termos de políticas de formação com objetivo de conscientização e sensibilização para a reflexão acerca das orientações valorativas adotadas e suas implicações para a realização dos objetivos dos CRAS e da PNAS. Novos estudos no campo poderão

contribuir para aprofundar a compreensão desse cenário e orientar o desenho de tais políticas.

## REFERÊNCIAS

AMOS, E; WEATHINGTON, B. L. An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. **The Journal of Psychology**, v. 142, n. 6, p. 615-631, 2008

ANDRADE, T; HOCH, R. E. E; FOSSA, M. I. T. As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. **Revista Estudos do CEPE**, n. 36, p.170-194, 2012.

BARDI, A; GOODWIN, R. The dual route to value change: Individual processes and cultural moderators. **Journal of Cross-cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 271-87, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATTINI, O.; COSTA, L. C. Estado e políticas Públicas: contexto-sócio histórico e Assistência Social. **SUAS: Sistema Único de Assistência social em debate**. São Paulo: Veras Editora; Curitiba, PR: CIPEC, 2007.

BILSKY, W. **A estrutura de valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idade e culturas**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008, p. 12-33.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BORGES, L.O; VIKAN, A; PILATI, R. Valores humanos: uma perspectiva comparativa e transcultural entre amostras estudantis brasileiras e norueguesas. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE VALORES HUMANOS E GESTÃO, 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Universidade Mackenzie, 2011.



BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2005.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, 2011. Disponível em:<[www.mds.gov.br](http://www.mds.gov.br)>. Acesso em: 15 mar. 2013.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, 8 dez. 1993.

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Orientações Técnicas Centro de Referência de Assistência Social – CRAS**. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Relatórios de Informações Sociais. **RI Detalhado dos Programas Sociais**. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2011. Disponível em:<[www.mds.gov.br](http://www.mds.gov.br)>. Acesso em: 15 mar. 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS**; Brasília, DF, nov., 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**: texto da resolução nº109, de 11 de novembro de 2009; Brasília, DF, nov. 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF, 2010.

CAMPOS, B. A. Estrutura de valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.) **Valores humanos e gestão**: novas perspectivas. São Paulo: Editora SENAC, 2008.

CARVALHO, V.; FREITAS, T. A.; VILAS BOAS, E. M. Valores do trabalho em empreendimentos solidários: estudo de caso entre os membros de uma cooperativa de coleta e reciclagem de lixo. **Cadernos Gestão Social**, v. 4, n.1, p. 135-150, 2013.

CHU, K. H. L. A factorial Validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. **Tourism Management**, v. 29, p. 320–330, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na Política de Assistência Social**. 2009.

COSTA, I. S. A.; SALES, D. M. R. S.; FILHO, J. R. F. Influência das configurações organizacionais sobre valores no trabalho e preferências por recompensas. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1429-1452, 2010.

COUTO, B. R. Assistência social em debate: direito ou assistencialização? In: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **O trabalho do/a assistente social no SUAS: seminário nacional**. Brasília, DF, 2011.

COUTO, B. R.; YAZBEK, M. C.; RAICHELIS, R. A Política Nacional de Assistência Social e o SUAS: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In: COUTO, B. R. et al (Org.). **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. São Paulo: Cortez, 2010.

ELIZUR, D. et al. The structure of work values: A cross cultural comparison. **Journal of Organizational Behavior**, v. 12, n. 1, p. 21-38, 1991.

ELIZUR, D. Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 3, p. 379-389, 1984.

ESTIVALETE, V. F. B. et al. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2010.

FERREIRA, S. S. **NOB-RH anotada e comentada**. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

FERREIRA, V. C. **A Gestão do trabalho o âmbito do Sistema Único de Assistência Social (Suas) no município de Varginha, Minas Gerais**. Dissertação

(Mestrado Gestão Pública e Sociedade) Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2014.

FRANCO, M. L. P. B. **O que é análise de conteúdo**. São Paulo: PUC, 1986.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-43, 2003.

GOUVEIA, V. V.; CLEMENTE, M. O individualismo-coletivismo no Brasil e na Espanha: correlatos sociodemográficos. **Estudos de Psicologia**, v. 5, n. 1, p. 317-346, 2000.

GUIMARÃES, F. A. L.; MARTINS, M. C. F. Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo dos profissionais de nível superior. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 27, n. 2, p. 133-145, 2010.

HAGSTRÖM, T.; KJELLBERG, A. Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 48, n. 2, p. 143-151, abr. 2007.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences**: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage. 2001.

\_\_\_\_\_. **Culture's consequences**: international differences in work related values. Beverly Hills: Sage, 1980.

HOFSTEDE, G. H; HOFSTEDE, G. J.; MINKOV, M. **Cultures and organizations**: software of the mind: intercultural cooperation for survival. 3 ed. New York: McGraw-Hill, 2010.

HOFSTEDE, G.; BOND, M. H. The confucius connection: from cultural roots to economic growth. **Organizational Dynamics**, v. 16, n. 4, p. 5-21, 1988.

HOFSTEDE, G; HOFSTEDE, G. J. **Cultures and organizations**: software of the mind. New York: McGraw – Hill, 2005.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e serviço social no Brasil**: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. Cortez, 1982.

JESUS, A. L. S. **Valores pessoais e valores do trabalho**: um estudo com estudantes de enfermagem. 2006. 73f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2006.

KAGITÇIBASI, C. A critical appraisal of individualism and collectivism: toward a new formulation. In: KIM, U. et al. (Orgs.). **Individualism and collectivism**: theory, method and applications. Thousand Oaks: Sage, 1994. p. 52-65.

KNAFO, A; ROCCAS, S; SAGIV, L. The value of values in cross-cultural research: a special issue in honor of Shalom Schwartz. **Journal of Cross-cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 178-185, 2011.

LANE, S. T. M. **O que é Psicologia Social**. 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

LASSANCE, M. C. P; SARRIERA, J. C. Saliência do papel de trabalhador: valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, RS, v. 13, n. 1, p. 49-61, jan./jun. 2012.

LOPES, M. H. C. O tempo do SUAS. **Serviço Social e Sociedade**, v. 26, n.87. p. 76-95, 2006.

MENDES, A. C. G. et al. Condições e motivações para o trabalho de enfermeiros e médicos em serviços de emergência de alta complexidade. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 2, p. 161-6, 2013.

MINKOV, M. **Cross-cultural analysis**: the science and art of comparing the world's modern societies and their cultures. [S.L.]: Sage, 2012.

MORSE, J. **Aspectos essenciais de metodologia de investigação qualitativa**. Coimbra: Formasau, 2007.

NEVES, J. L. Pesquisa Qualitativa: Características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, 1996. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 369, n. 2, p. 129-140, 2004.

PASTOR, M. A democratização da gestão da política de assistência social: fragmentos de um estudo. **Revista Katálysis**, v. 10, n. 2, p. 222-227, 2007.

PEREIRA, C; CANINO, L; COSTA, J. B. Um estudo sobre a integração dos níveis de análise dos sistemas de valores. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 1, p. 16-25, 2005.

PORFELI, E. J; MORTIMER, J. T. Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 507–519, jun. 2010.

PORTO, J. B. **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Editora Vozes, 2005. p. 56-95.

\_\_\_\_\_. Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários. **Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília**, 2004.

\_\_\_\_\_. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos e Gestão: novas perspectivas**. São Paulo: SENAC, 2008.

PORTO, J.B; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.

PORTO, J.B; TAMAYO, A. A influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 19, n.1, p.151-158, 2006.

\_\_\_\_\_. Escala de valores do trabalho: EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.19, n.2, p.145-152, mai./ago.2003.

\_\_\_\_\_. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VARGINHA. **Diagnostico social de Varginha**. São Paulo: Kairos, 2014. Disponível em: <<http://www.kairos.srv.br/varginha>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

RAMOS, A.; VALA, J. O significado das diferenças: uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus. **Actas dos ateliers do V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia**. Portugal, 2003.

RESENDE, S; FERNANDES, B. M; CRUZ, F. T. A estrutura universal dos valores humanos. **Universitas: Ciências da Saúde**, v. 3, n. 2, p. 227-248, 2005.

RISCO, C. M.; DUFFY, R. D. A Career decision-making profile of latina/o in coming college students. **Journal of Career Development**, v. 38, n. 3, p. 237-255, 2011.

ROKEACH, M. A Theory of Organization and Change within Value-Attitude Systems<sup>1</sup>. **Journal of Social Issues**, v. 24, n. 1, p. 13-33, 1968.

\_\_\_\_\_. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

ROS, M; GOUVEIA, V. V. **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo: SENAC, 2006.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, p. 19-45, 1994.

\_\_\_\_\_. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In ROSS, M; GOUVEIA, V.V (Eds.). **Psicologia social dos valores humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo: SENAC, 2006. p. 55-85.

\_\_\_\_\_. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**, San Diego: Academic, 1992, p. 1-65.

SCHWARTZ, S. H.; SAGIV, L. Identifying culture-specifics in the content and structure of values. **Journal of cross-cultural psychology**, v. 26, n. 1, p. 92-116, 1995.

SILVA, M. O. S. Implantação, implementação e condições de funcionamento do SUAS nos municípios. In: COUTO, B. R. et. al. **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paideia**, v. 20, n. 45, p. 39-45, 2010.

SILVEIRA, J. I. Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial**. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. cap. 2, p.9-40.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **REGE Revista de Gestão**, v. 13, n. esp., p. 77-91, 2006.

SIMÕES, S. P. Significado e possibilidades da análise de conteúdo. **Tecnologia educacional**, v. 20, n. 102/103, p. 54-57, 1991.

SOARES, L. H. et al. Estudos quali-quantitativos sobre o Programa de Atenção Integral à Família. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2010. cap. 2, p. 83-93.

SOBRAL, F. J. B. A.; GIMBA, R. F. A prioridade axiológica do líder autêntico: um estudo sobre valores e liderança. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n.3, p. 96-121, 2012.

SOUSA, P. A. V Conferência Nacional: consolidando a Política de Assistência Social. In: BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2005, cap.1, p. 8-9.

SPARTA, M. O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 1-11, 2003.

SPOSATI, A. O. O primeiro ano do Sistema Único de assistência Social. **Revista Serviço Social e Sociedade**, n. 87, 2006.

TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 23, n. esp., p. 17-24, 2007.

\_\_\_\_\_. A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 269-286, 1994.

TRIANDIS, H.C. Ecological determinants of cultural variations. IN: WYER, R.W; CHIU, C.Y; HONG, Y.Y (Eds.) **Understanding culture: Theory, research and applications**. New York: Psychology Press, 2009, p. 189-210.

\_\_\_\_\_. **Individualism and collectivism**. Boulder, CO: Westview Press, 1995.

WHITE, C. Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. **International Journal of Hospitality Management**, v. 25, n. 4, p. 699-715, 2006.



## APÊNDICE 1 – FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1. Idade: \_\_\_\_\_ anos
2. Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino
3. Estado Civil:  
( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Separado/divorciado  
( ) Viúvo ( ) Convivendo com outra pessoa
4. Tem filhos? ( ) Sim ( ) Não / Se sim, quantos? \_\_\_\_\_
5. Forma de residência: ( ) Própria ( ) Alugada ( ) Outra: \_\_\_\_\_
6. Renda familiar em torno de: \_\_\_\_\_
7. Nível de instrução: \_\_\_\_\_
8. Está estudando? ( ) Sim ( ) Não Se sim, qual é o curso: \_\_\_\_\_
9. Com quantos anos começou a trabalhar? \_\_\_\_\_
10. Qual é sua função no CRAS? \_\_\_\_\_
11. Há quanto tempo exerce esta função? \_\_\_\_\_
12. Qual é o tipo de vínculo de trabalho? \_\_\_\_\_
13. Você tem uma segunda atividade profissional? Se sim, qual? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## APÊNDICE 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Fale um pouco da sua função.
2. Quando falo a palavra “trabalho”, qual a primeira coisa que vem à cabeça?
3. O que te levou a escolher esse trabalho?
4. O que esse trabalho significa para você?
5. Qual é o principal resultado que você espera alcançar com o seu trabalho?
6. De tudo o que foi discutido sobre o trabalho, aponte o que você considera mais importante.

## APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA E SOCIEDADE

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa – **VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS PROFISSIONAIS DOS CENTROS DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE VARGINHA – MG**, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento.

Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o e-mail do pesquisador(a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**TÍTULO DA PESQUISA: “VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS PROFISSIONAIS DOS CENTROS REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE VARGINHA – MG”.**

**PESQUISADORA RESPONSÁVEL:** Carla Botrel Consentino de Aquino

**TELEFONE:** 3221-9488/9906-4858

**E-MAIL:** carlabotrel@hotmail.com

**OBJETIVOS DA PESQUISA:** Conhecer os valores do trabalho dos profissionais dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) do município de Varginha – MG.

**JUSTIFICATIVA:** A recente aprovação da Lei 12.345 de 6 de julho de 2011, instituiu o Sistema Único da Assistência Social e acarretou consequências na operacionalização das políticas sociais. Desta forma, julga-se relevante conhecer os principais atores que trabalham no equipamento público desse Sistema que se caracteriza como a porta de entrada do cidadão ao SUAS. Pretende-se, ainda, fornecer informações aos gestores municipais que subsidiarão processos de Recursos Humanos, tais como Recrutamento, Seleção e principalmente, Treinamento. Ações, essas, que podem ocasionar no desenvolvimento de estratégias organizacionais que auxiliem na promoção do bem-estar dos profissionais, bem como na qualidade da prestação dos serviços e na efetivação da política, tão recentemente instituída no país.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** A pesquisa será conduzida através de entrevistas a serem realizadas com assistentes sociais e orientadores sociais que integram o quadro de funcionários dos Centros de Referência da Assistência Social do município de Varginha – MG. As entrevistas serão gravadas em sistema de áudio, sendo transcritas total ou parcialmente no trabalho de conclusão do mestrado (dissertação), preservados o sentido e a fidelidade das respostas dadas. As entrevistas serão realizadas em datas a serem previamente agendadas, no local escolhido pelo entrevistado e/ou acordado com a secretaria.

**RISCOS E DESCONFORTOS:** risco mínimo.

**BENEFÍCIOS:** não se aplica ao objetivo da pesquisa.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** não se aplica ao objetivo da pesquisa.

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

Eu,

\_\_\_\_\_, declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado(a) pelo pesquisador(a) dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa, concordando ainda em participar da pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou interrupção de meu acompanhamento/assistência/tratamento. Declaro ainda que recebi uma cópia desse Termo de Consentimento.

Poderei consultar o pesquisador responsável (acima identificado) ou o CEPUNIFAL-MG, com endereço na Universidade Federal de Alfenas, Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, CEP - 37130-000, Fone: (35) 3299-1318, no e-mail: [comite.etica@unifal-mg.edu.br](mailto:comite.etica@unifal-mg.edu.br), sempre que entender

necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e minha participação no mesmo.

Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados.

**LOCAL E DATA:** Varginha, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2013.

Nome por extenso: \_\_\_\_\_  
Assinatura: