

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS – PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA PÚBLICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL, APROVADA EM ASSEMBLEIA GERAL DA CATEGORIA REALIZADA EM 08/12/2022

I - Apresentação

A carreira pública da Assistência Social é regida pela Lei 5184/2013 que está para completar 10 anos. Ao longo desse período tivemos situações importantes que devem ser lembradas.

Em 2014, antes de completar um ano, a Lei 5184/2013 foi alterada em razão da divisão da carreira, concretizada pela Lei 5351/2014, que veio a criar a carreira socioeducativa. Para adequar a lei de carreira da assistência social à nova realidade, foi aprovada, ato contínuo, a Lei 5352/2014.

Em novembro de 2015, quando a Lei previa o pagamento da 3ª parcela do reajuste definido em 2013, os servidores foram surpreendidos com a recusa do Governo do Distrito Federal em cumprir esse dispositivo legal.

Nos anos de 2015, 2016 e 2018 a categoria se viu obrigada, dada a recusa do GDF em abrir mesa de negociação, a realizar movimentos paredistas, sendo que, em 2018, o segundo item da pauta de reivindicações era a realização de concurso público, fato que se concretizou em edital naquele mesmo ano.

Nos anos de 2020 a 2022 houve nomeações que, embora em número considerável, foram insuficientes para repor a carência de pessoal, seja em razão do grande número de aposentadorias, mas também de falecimentos e exonerações, mas principalmente em razão do crescimento populacional e do cenário de crise econômica e social vivida em todo país e em particular no Distrito Federal.

Em abril de 2022 finalmente o GDF incorporou nos contracheques a 3ª parcela do reajuste, exatamente sete anos e meio após a sua definição em lei. Todavia, o pagamento não efetuado entre novembro de 2015 e março de 2022 não foi honrado, restando um passivo de salário pago a menor durante 77 meses, sem considerar o 13º salário e o terço de férias.

Considerando essas situações ao longo desses quase 10 anos de vigência da Lei 5184/2013, a categoria representada pelo Sindicato dos Servidores e Empregados da Assistência Social e Cultural do Governo do Distrito Federal, Sindsasc, esteve reunida em nove assembleias regionais para, enfim, debater e aprovar a presente proposta de reestruturação da carreira.

II – A abrangência da carreira

Na atual estrutura administrativa do GDF, a carreira pública da assistência social está presente em três secretarias de estado: Secretaria da Mulher, Secretaria de Justiça e Cidadania e Secretaria de Desenvolvimento Social.

Atuamos na implantação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e no Sistema Nacional de Segurança Nutricional e Alimentar (Sisan). Além disso, atuamos também nas políticas de proteção à mulher, na promoção da igualdade racial, na defesa dos direitos humanos. Por isso, na presente proposta de reestruturação, entendemos ser necessário incluir o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, o Estatuto do Idoso e a Política Nacional de Direitos Humanos, como áreas de atuação da carreira.

Isto posto, entendemos que essa carreira pode e deve atuar nos Conselhos Tutelares por se tratarem de órgãos integrantes do sistema de garantia de direitos, por terem caráter protetivo.

III – Quantitativo, nomenclatura e critério de ingresso nos cargos da carreira

Quando foi aprovada a Lei 5184/2013, o quantitativo de cargos era exatamente o que se propõe na presente minuta. Ocorre que no ano subsequente, com a aprovação da Lei 5351/2014, seguida da Lei 5352/2014, a carreira teve reduzido o número de cargos. O que se propõe aqui é a retomada do que foi aprovada há quase 10 anos, ressaltando, além do mais, que a população do Distrito Federal cresceu no período, assim como a demanda sobre a assistência social.

A mudança de nomenclatura dos cargos de técnico e auxiliar, para analista e técnico, respectivamente, é uma adequação à vista de leis distritais propostas pelo executivo e aprovadas no legislativo. A inclusão da palavra “desenvolvimento” ao lado de “assistência social” nada mais é que o reconhecimento de que a carreira em comento não se limita atuar no âmbito do Sistema Único de Assistência Social, conforme exposto no parágrafo único do Art. 1º.

A alteração do critério de ingresso na carreira para analista e técnico, exigindo-se o nível superior e médio, respectivamente, além de acompanhar a mudança de nomenclatura dos cargos, responde, também, a uma tendência existente no serviço público. Os afazeres do atual técnico em assistência social têm grau de complexidade suficiente para exigirem formação de nível superior, enquanto as atividades desenvolvidas pelos atuais auxiliares em assistência social não são limitadas a ponto de se exigir apenas a formação em nível fundamental. Muitos desses servidores auxiliares em assistência social, por décadas, exerceram função de agentes sociais, técnicos administrativos e cuidadores sociais, todas especialidades do cargo de nível médio.

IV – Gestão da carreira

A gestão da carreira fica mantida com o órgão central de gestão de pessoas, porém consagrando em lei a necessária integração, nessa tarefa, com as secretarias atendidas por esta lei. Quanto a esse ponto, destaque para a

determinação de concurso de remoção periódico, bem como o cumprimento estrito – não concretizado na Lei 5184/2013 – no sentido de se definir as regras de mobilidade entre os órgãos alcançados pela carreira e em cada um deles.

Outra determinação necessária, a fim de permitir que os serviços tenham continuidade e não sofram interferências externas, é a destinação dos cargos de chefia em unidades finalísticas, exclusivamente para os servidores da própria carreira. Trata-se de medida impostergável, considerando o quanto é imprescindível o pleno domínio das políticas públicas e dos sistemas de garantias de direito elencados no Art. 1º desta lei.

As atribuições dos cargos reforçam essa necessidade. Isso porque as atividades de formulação, planejamento, coordenação, supervisão e avaliação estão entre as atribuições do especialista em desenvolvimento e assistência social, as quais podem ser realizadas também pelos demais cargos quando em função de chefia.

V – Sobre progressão/promoção e programa de formação continuada

Neste ponto temos a proposta de aumentar de 20 para 25 o total de padrões na carreira e que esse total seja válido para os três cargos. É fato que o Estado brasileiro tem realizado seguidas “reformas previdenciárias” que, via de regra, postergam o direito à aposentadoria, fazendo que os servidores fiquem mais tempo em exercício.

Com o limite de 20 padrões, um número expressivo de servidores alcança o topo da carreira muito antes da aposentadoria, podendo, tal situação, gerar desmotivação em servidores com longo tempo de serviço prestado, o que não é justo para o servidor nem adequado para o serviço público.

Além disso, propõe-se o reforço do vínculo com a carreira, tendo em vista que há previsão de aporte percentual a cada mudança de padrão, dando segurança e previsibilidade ao servidor ao longo de sua vida laboral.

Associada ao reforço de vínculo com a carreira, temos a proposta da formação continuada, assegurando que é dado ao servidor o direito ao aperfeiçoamento contínuo no que se refere à prestação dos serviços em áreas tão essenciais quanto às alcançadas pela carreira de desenvolvimento e assistência social. Pretende-se que as liberações para estudos atendam a critérios objetivos, a fim de reforçar o princípio da impessoalidade na administração pública.

VI – Sobre a estrutura de remuneração

A proposta de definir em lei o percentual do acréscimo no vencimento básico conforme o padrão em que o servidor estiver posicionado realça o que foi acima exposto: motivar o servidor a permanecer na carreira, em vista da valorização de seu trabalho com o tempo. Já a diferença de percentual ser maior nas classes inicial e final prende-se aos seguintes raciocínios:

Na classe inicial, como forma de manter o servidor na carreira e evitar a entrada na mesma apenas como um expediente de garantia salarial com vistas à participação em outros concursos. Já na classe final é uma forma de premiar o servidor que se manteve por mais de 20 anos em exercício numa carreira que tem seus desafios próprios, contidos em um trabalho de enfrentamento às mazelas sociais: miséria, fome, violência doméstica e de gênero, racismo e toda sorte de preconceito. Não é fácil atuar nesse serviço essencial.

Quanto à incorporação da Gratificação de Desenvolvimento Social, com sua posterior extinção, é algo previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2023 (Lei 7171/2022). A extinção da Gratificação em Políticas Sociais (GPS) e criação da Gratificação em Desenvolvimento e Assistência Social (GDAS) recupera a concepção vigente até a edição da Lei 5184/2013 que criou uma distorção ao gratificar em percentuais diferenciados as atividades finalísticas de atendimento direto ao público. A GDAS acaba com essa distorção ao definir o mesmo percentual para todos os servidores da carreira.

A diferenciação proposta, no âmbito da execução dos serviços, tem por referência o reconhecimento de que as unidades que atendem ao público, direta e permanentemente, perpassam situações conflitivas, como diversas vezes denunciadas pelo sindicato, a ponto de a Secretaria de Desenvolvimento Social abordar o tema em Grupo de Trabalho (Portaria nº 46, de 13/12/2021). Por isso é correto que a Gratificação por Atividade de Risco (GAR) seja estendida a todos que laboram em semelhante condição, ou seja, “a ponta”, em linguagem coloquial.

A rede de cobertura socioassistencial do Distrito Federal abrange diversas regiões administrativas, algumas bastante distantes da região central. Há um plano de expansão de unidades, principalmente da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, com a abertura de novos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centros de Referência Especializada de Assistência Social (CREAS). Essa expansão alcança áreas rurais e limítrofes com outras unidades da federação. Razão existe, portanto, para que a categoria, a exemplo do que ocorre na saúde, seja contemplada com a Gratificação de Movimentação (GMOV). Não são poucos os servidores cujos deslocamentos diários para o trabalho sejam superiores a 100 km, acarretando elevado custo financeiro e elevação do tempo real dedicado ao trabalho para muito além da jornada especificada em contrato.

A Gratificação de Atendimento ao Público já é percebida por uma pequena parte dos servidores da carreira, os que prestam serviços nos postos do “Na Hora”. Temos aqui uma flagrante distorção porque servidores que realizam exatamente o mesmo serviço, com o mesmo público, não são contemplados com essa gratificação por mais que sua atividade seja, precipuamente, o atendimento ao público. A presente proposta de reestruturação da carreira visa corrigir essa distorção.

Quanto à Gratificação de Titulação (GTIT), resgatamos uma reivindicação que havia sido objeto de acordo com o Governo do Distrito Federal na gestão de

2011/2014, conforme noticiado à época no portal da então Secretaria de Estado da Criança. Em síntese, o que se pede é que a GTIT seja referenciada no Vencimento Básico a fim de preservar o seu valor. Atualmente os servidores recebem essa gratificação incidente sobre um valor fixo de R\$ 2.800,00. Convém ressaltar que esse valor é o mesmo desde que foi promulgada a Lei 4426/2009, portanto há mais de 13 anos. Atualmente, um total de 6 carreiras, todas da saúde, recebem a GTIT nos termos que aqui reivindicamos, ao passo que não menos que 16 carreiras recebem a Gratificação de Habilitação ou semelhante, cujos critérios de concessão e de incidência são praticamente os mesmos do disposto nesta proposta.

Há que se ressaltar que a assistência social, ao lado da saúde e previdência, integram o que a Constituição Federal de 1988 denomina de seguridade social. Sendo assim, do tripé da seguridade social, apenas um, a assistência social, não possui o reivindicado acima, tendo em vista que a recém criada carreira de atividades previdenciárias recebe a Gratificação de Habilitação. Equiparar esse direito é notoriamente uma questão de justiça.

As propostas contidas nas “disposições gerais” visam adequar a lei à realidade laboral de quem hoje cumpre o que está disposto no Art. 1º, § 1º, desta proposta. É o que também dispõe a Lei 5184/2013, no Art. 1º, §1º.

Nas unidades de funcionamento ininterrupto é coerente que sejam adotadas as escalas 24x72 e 12x60, conforme os servidores tenham jornada de 40h ou 30h semanais, respectivamente. É a melhor forma de garantir o funcionamento 24h na alta complexidade. Por outro lado, nas unidades que funcionam somente em horário de expediente e em dias úteis, seria possível ampliar o horário de funcionamento das mesmas se fosse adotada a jornada corrida de 7h para os servidores que estejam em 40h semanais. Invocamos, nesse sentido, o Parecer Jurídico de nº 0020-005094/2012, da Procuradoria-Geral do Distrito Federal.

Ressalte-se, por fim, que a atual carreira pública da assistência social é responsável por equipamentos, como os Centros-Pop, nos quais é notória a frequência de pessoas com distúrbios psiquiátricos, seja pelas circunstâncias óbvias de quem está em situação de rua, seja por condição de dependência química ou seja pelo histórico de vulnerabilidade social e econômica.

Trabalhar nessas condições, diariamente, é realmente muito comprometedor da saúde física e mental dos servidores. Uma forma de reduzir esse sofrimento e preservar a capacidade laboral desses colegas seria a adoção – à semelhança do que ocorre em carreiras da saúde – das férias semestrais.

Brasília (DF), 22/12/2022

Diretoria do Sindsasc

