

# LOS DESAFÍOS DEL TRABAJO PROFESIONAL EN LA ASISTENCIA SOCIAL: CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES SOCIALES Y PSICÓLOGOS EN EL ESTADO DE RIO DE JANEIRO

## THE CHALLENGES OF PROFESSIONAL WORK IN SOCIAL CARE: WORKING CONDITIONS OF SOCIAL WORKERS AND PSYCHOLOGISTS IN THE STATE OF RIO DE JANEIRO

Valter Martins

Doctor en Trabajo Social. Diplomado en Trabajo Social

Rafaela Barbosa de Oliveira Henriques

Máster en Política Social. Diplomada en Trabajo Social

**Resumen:** Este artículo examina cómo los trabajadores sociales y psicólogos implementan la política de Asistencia Social a través de un estudio cualitativo realizado en Río de Janeiro, basado en 22 entrevistas. Los resultados revelan la importancia vital de estos profesionales en la prestación de servicios sociales y la garantía de derechos no contributivos. Sin embargo, sus condiciones laborales precarias, como contratos inestables, bajos salarios y malas condiciones de trabajo, limitan su eficacia. Se concluye que mejorar las condiciones laborales y valorar más a estos profesionales, junto con un fortalecimiento de las políticas sociales, es crucial para garantizar la Asistencia Social como un derecho universal y gratuito.

**Palabras Clave:** Asistencia Social, Trabajador Social, Psicólogo, Intensidad de mano de obra, Mercado de trabajo.

**Abstract:** This article examines how social workers and psychologists implement Social Assistance policy through a qualitative study conducted in Rio de Janeiro, based on 22 interviews. The results reveal the vital importance of these professionals in providing social services and guaranteeing non-contributory entitlements. However, their precarious working conditions, such as unstable contracts, low salaries and poor working conditions, limit their effectiveness. It is concluded that improving working conditions and valuing these professionals more highly, together with a strengthening of social policies, is crucial to guarantee Social Welfare as a universal and free right.

**Keywords:** Social Work, Social Worker, Psychologist, Labour intensity, Labour market.

**Referencia normalizada:** Martins, V. y Barbosa de Oliveira Henriques, R. (2026). Los desafíos del trabajo profesional en la asistencia social: condiciones laborales de trabajadores sociales y psicólogos en el estado de Rio de Janeiro. Trabajo Social Hoy 105(1), pág. 1-16. Doi: 10.12960/TSH.2026.0004

**Correspondencia:** Valter Martins. Email: valtermartins@id.uff.br

**Financiación:** Fundação Euclides da Cunha.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Política de Asistencia Social se ha ido implantando progresivamente en Brasil desde la promulgación de la Constitución de 1988. Este proceso representa un compromiso sustancial del Estado, en respuesta a las luchas sociales, para garantizar la consolidación de los derechos sociales no vinculados a contribuciones específicas. Esta política desempeña un papel crucial a la hora de abordar las cuestiones persistentes de la pobreza y la desigualdad social, que han dejado una profunda huella en la historia del país.

Para hacer frente a los desafíos emergentes, la Asistencia Social se ha estructurado desde 2004, con la aprobación de la Política Nacional de Asistencia Social y un conjunto de reglamentos destinados a garantizar la implementación de servicios de asistencia social y niveles de protección social para toda la población.

En 2006, como parte de este proceso de estructuración de la Política de Asistencia Social, se aprobó la Norma Operacional Básica de los Recursos Humanos del Sistema Único de Asistencia Social, que establece equipos de referencia responsables de organizar y ofrecer servicios sociales de protección social, además de considerar factores como el número de familias e individuos atendidos, el tipo de asistencia prestada y las necesidades de los usuarios (Brasil, 2006).

Posteriormente, en 2012, el Consejo Nacional de Asistencia Social aprobó la Norma Operacional Básica del Sistema Único de Asistencia Social (NOB/Suas), que traza los parámetros para la gestión del trabajo dentro de la Asistencia Social. Esta norma destaca la importancia de la planificación, organización y ejecución de acciones dirigidas a la valorización de los trabajadores y a la estructuración del trabajo institucional en todos los niveles de gobierno, enfatizando el desarrollo profesional, la formación continua y la adecuación de los perfiles profesionales a las necesidades de la Asistencia Social, entre otros elementos esenciales.

Además, la NOB/Suas prevé un conjunto de acciones para estructurar y cualificar el trabajo institucional, incluyendo el establecimiento de diseños organizacionales, procesos de negociación del trabajo, sistemas de información y supervisión técnica (Brasil, 2012).

En cuanto al perfil de las profesiones involucradas en la Política de Asistencia Social, el Trabajo Social y la Psicología se destacan como las profesiones de referencia para los servicios. El Trabajo Social, en particular, tiene una conexión histórica con la Asistencia Social y es reconocido por su intervención en la cuestión social (Ministerio de Educación, 1999; Consejo Federal de Trabajo Social, 2011). La formación profesional en esta área se basa en una fundamentación teórico-metodológica, ético-política y técnico-operativa, que permite a los profesionales comprender críticamente el contexto histórico, social y político en el que trabajan (Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social [ABEPSS], 2014).

La Psicología, sobre todo a partir de la década de 2000, se ha implicado cada vez más en las reivindicaciones sociales, desempeñando un papel crucial en la defensa y promoción de los derechos, especialmente de las capas sociales más vulnerables. Con la creación del Sistema Único de Asistencia Social, los psicólogos se integraron en esta política social en varios niveles de protección, trabajando tanto en la Protección Social Básica como en la Protección Social Especial (Conselho Federal de Psicologia, 2022; Moraes *et al.*, 2017).

Paralelamente al desarrollo de la Política de Asistencia Social y al establecimiento de profesiones de referencia, se implantaron en Brasil políticas neoliberales que promovieron una nueva gestión del Estado y de las políticas sociales, que pasaron a prescindir de los principios que pretendían proporcionar un determinado nivel de protección social a las personas y medios de acción (Martins, 2022). El resultado de este proceso es el desarrollo de innovaciones en los procesos y técnicas de gestión pública, constituyendo una profundización de la focalización y selectividad, vistas como sinónimo de eficiencia (Martins, 2022). Este nuevo paradigma socava los principios de las políticas sociales en términos de garantía de mínimos sociales.

Este proceso representa una tendencia de recorte y reducción del papel del Estado en las diversas formas de protección social, mediante cambios legislativos y la intensificación constante de los recortes en las políticas sociales. En Brasil, esta reducción del Estado se ha hecho más evidente desde 2016, coincidiendo con el punto álgido de la crisis financiera y política. La congelación del gasto en políticas sociales por un período de diez años y la reforma laboral de 2017 son hitos de este movimiento. La reforma laboral, en particular, formalizó prácticas de relaciones laborales precarias, lo que se tradujo en bajos salarios y falta de protección social en el mercado de trabajo (Francisco, 2020).

Ante este escenario, este trabajo tiene como objetivo analizar las tendencias del trabajo profesional, centrándose en la tipología de los vínculos institucionales, el perfil del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y psicólogos de la Política de Asistencia Social en el estado de Río de Janeiro. Este análisis es el resultado de la sistematización y problematización de los datos obtenidos a través de entrevistas con profesionales de estas áreas en diversos municipios, y es fruto de la investigación Capacidad del Estado y la implementación en la política de asistencia social.

Los resultados indican una transformación en la Política de Asistencia Social a lo largo de los años, con evidencias de precariedad en las condiciones de trabajo, a pesar de la presencia de una fuerza de trabajo calificada. Los profesionales enfrentan dificultades para realizar su trabajo diario en consonancia con los principios de ciudadanía, debido a los límites institucionales para garantizar lo que la normativa de la política propone como referencia.

## 2. METODOLOGÍA

Esta investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo y fue de naturaleza descriptiva, lo que permitió caracterizar el contexto, así como las interacciones profesionales y las situaciones en las que los sujetos desarrollan sus actividades laborales en los servicios de la Política de Asistencia Social (Richardson, 2011).

La técnica de recolección de datos consistió en entrevistas con trabajadores sociales y psicólogos que actúan en los servicios de protección social de la Política de Asistencia Social en ocho ciudades del estado de Río de Janeiro. Las entrevistas fueron planificadas con técnicos familiarizados con el tema (Marconi y Lakatos, 2011). La selección de los municipios se basó en la división geográfica y política del estado, así como en el tamaño de los municipios<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Según la clasificación del Política de Asistencia Social de 2004: municipios clasificados como metrópolis (con más de 900.000 habitantes), como grandes (con una población de entre 100.000 y 900.000 habitantes), como medianos (con una población de entre 50.000 y 100.000 habitantes), como pequeños 2 (con una población de entre 20.000 y 50.000 habitantes) y como pequeños 1 (con una población de hasta 20.000 habitantes) (Brasil, 2015).

Se contactó con trabajadores sociales y psicólogos que trabajaban en servicios de asistencia social y se les invitó a contribuir a la investigación. Del total previsto de 32 profesionales, hemos recibido respuestas y reservas de 22, distribuidos equitativamente entre 11 asistentes sociales y 11 psicólogos. De acuerdo con los requisitos éticos de la investigación, los entrevistados fueron informados sobre los objetivos y la finalidad del estudio, y expresaron su conformidad firmando el Formulario de Consentimiento. Posteriormente, se realizaron 22 entrevistas semiestructuradas.

Cada entrevista fue transcrita y codificada, identificando temas y subtemas relevantes. La codificación se llevó a cabo mediante una tabla que incluía extractos de las entrevistas y sus respectivos códigos. A continuación, las respuestas se categorizaron y consolidaron en hojas de cálculo, creando una base de datos organizada de temas analíticos para el análisis temático (Braun y Clarke, 2006).

### **3. HALLAZGOS**

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la inclusión de Trabajadores Sociales y Psicólogos en la implementación de la Política de Asistencia Social en el estado de Rio de Janeiro revelan una serie de cuestiones importantes relacionadas con el perfil profesional, las condiciones de trabajo y los desafíos enfrentados por estos profesionales. A continuación, presentamos los principales resultados y análisis a la luz de los marcos teóricos y conceptuales mencionados: Perfil Profesional y Vínculos Contractuales; Carga de Trabajo y Remuneración; Condiciones de trabajo; Impacto en la salud de los profesionales.

Al analizar estos resultados a la luz de los marcos teórico-conceptuales, es posible observar cómo las transformaciones en el mundo del trabajo, impulsadas por la lógica neoliberal y la precarización de las políticas sociales, han tenido un impacto negativo en la vida y el trabajo de los profesionales trabajadores sociales y psicólogos. Las condiciones de trabajo adversas no solo comprometen la calidad de los servicios prestados a la población, sino que también afectan a la salud y el bienestar de los propios profesionales, lo que pone de relieve la urgente necesidad de políticas destinadas a valorar y mejorar las condiciones de trabajo en este sector.

#### **3.1. Inserción de Asistentes Sociales y Psicólogos en la Implementación de la Política de Asistencia Social en el estado de Rio de Janeiro**

La investigación que realizamos con el objetivo específico de delinear la tipología de los vínculos institucionales y el perfil laboral de los profesionales trabajadores sociales y psicólogos involucrados en la operacionalización de las acciones de asistencia social busca traer al debate categorías como el perfil de los vínculos profesionales, dado por la delimitación de las características ocupacionales, y las condiciones de trabajo que se relacionan con las percepciones de las condiciones objetivas y disponibles como obstáculos para el cumplimiento de las atribuciones y competencias profesionales. Este ejercicio busca comprender las demandas y desafíos planteados a la materialización de la Política Asistencial y de los derechos de asistencia social. En este sentido, la comprensión de las manifestaciones del perfil profesional de los trabajadores sociales y psicólogos, como profesionales de referencia en la política, también expone el escenario de límites impuestos a los profesionales en la materialización de la Política de Asistencia Social.

Con relación al perfil profesional, es en el mercado de trabajo que se establecen las relaciones laborales para cada sector de producción o de servicios. También es el lugar de formación y reafirmación de la identidad profesional y de la autonomía en el desempeño de las actividades laborales cotidianas. En el caso de esta investigación, el mercado de trabajo, sectorizado en la Política de Asistencia Social en los municipios seleccionados, apunta a una diversidad en la naturaleza de los contratos de los trabajadores sociales y psicólogos en los municipios encuestados.

Según la encuesta, el 65,2% de los profesionales estaban contratados por el régimen estatutario, es decir, por la «naturaleza jurídica de la relación entre el Estado y el funcionario» (Resende, 2019, p. 177). El énfasis dado al régimen estatutario es de naturaleza legislativa e institucional, elaborado por el Estado y los entes federados, independientemente de la voluntad del funcionario, con el fin de «atender mejor a las necesidades del servicio, dejando claro que este régimen jurídico no es de naturaleza contractual, ya que no resulta de la producción de la voluntad conjunta entre las partes» (Resende, 2019, p. 177).

En cuanto al ordenamiento jurídico estatutario, también busca atender a las exigencias del servicio público. Según Carvalho Filho (2010), el vínculo en cuestión no es contractual, es decir, no existe un acuerdo formal entre el poder público y el funcionario estatutario. Por tratarse de una relación perteneciente a la esfera del Derecho público, no se adecúa al régimen de los negocios jurídicos bilaterales de Derecho privado. En este ámbito de relación jurídica extracontractual, el cumplimiento de la función pública viene determinado por diversos elementos propios del Derecho público, como la provisión del puesto, el nombramiento, la titularidad, entre otros aspectos relacionados.

Por otro lado, en los últimos años, como resultado de las reformas laborales y de la recomposición del Estado brasileño bajo la lógica neoliberal, el régimen estatutario ha sido socavado, y se han ampliado y consolidado otras formas de contratación de profesionales de la política social, como una rama precaria del régimen jurídico de los contratos celetarios (Martins *et al.*, 2021). En los municipios encuestados, un porcentaje del 34,8% de los trabajadores sociales y psicólogos profesionales fueron contratados bajo diversas modalidades precarias, que se circunscriben fuera de los contratos celetarios, con su conjunto de derechos, deberes y obligaciones de empleados y empleadores en la relación jurídica establecida en el contrato.

Antunes y Alves (2004), en su análisis sobre las dimensiones del trabajo a comienzos del siglo XXI y su tendencia, afirman que, en medio de la globalización, la clase trabajadora está más fragmentada, es más heterogénea y diversa, marcada por la rotación, la informalidad y la ausencia de contrato de trabajo, entre otras variables. Este nuevo panorama de relaciones laborales más frágiles ha marcado una tendencia hacia la enfermedad, el miedo, la inseguridad, el estrés, la ansiedad y la depresión. Estas dimensiones se identifican como parte de los mecanismos de transformación de las relaciones laborales, con la pérdida de derechos y significados. Así, las formas de empleo encontradas entre los profesionales que participaron en la encuesta indican aspectos del análisis de Antunes y Alves, ya que incluyen contratos temporales de duración determinada (17,4%), contratos temporales sin duración determinada (4,3%), contratos por encargo (8,7%) y otras formas (4,3%).

El Recibo de Pago Autónomo ha sido la forma más utilizada en los contratos precarios de trabajadores sociales y psicólogos, ya que es un documento emitido por la persona que contrató los

servicios, sin estar vinculado a la legislación laboral. Se trata de contratos entre personas jurídicas y físicas, conocidos como contratos ocasionales, sin relación laboral entre las partes. Este tipo de prestación de servicios no garantiza derechos laborales como vacaciones, aguinaldo y seguro, entre otros.

Estas formas de contratación precaria afectan la identidad de los profesionales, su autonomía en el ejercicio de sus actividades y rompen con la finalidad del servicio público, en la medida en que descaracterizan la forma de prestación de los servicios públicos, que pasan a ser atravesados por grupos de poder local e intereses privados que se contraponen al servicio público. La contratación de profesionales mediante contratos precarios responde a las demandas de los grupos de poder político local.

La pluralidad de formas jurídicas de contratación laboral de los profesionales se expresa también en la duración del tiempo que dedican al desempeño de sus actividades. Al igual que existe una diversidad de relaciones laborales, las horas de trabajo de las múltiples relaciones contractuales también expresan particularidades y fracciones. Entre las horas de trabajo semanales, la encuesta constató que el 41,7% de los profesionales dedican 20 horas semanales a sus actividades, según los términos de su contrato de trabajo.

Otro 30% de los profesionales trabaja 40 horas semanales. También tenemos un 25% de profesionales que trabajan 30 horas semanales, lo cual es interesante porque, en el caso de los trabajadores sociales, desde 2010, la Ley 12.317/2010 establece que su jornada laboral es de 30 horas semanales. Entonces, si bien Trabajo Social tiene una ley que regula su jornada laboral, las 30 horas no tienen tanto impacto en los contratos de trabajo, y es el tercer tipo de trabajo más común en las relaciones laborales establecidas. Los profesionales de la Psicología están a la espera del Proyecto de Ley 1.214/2019, para fijar también su jornada laboral en 30 horas. Sin embargo, dado el proceso de precariedad laboral, si se aprueba la ley para los psicólogos, puede que no tenga el efecto esperado, al igual que en el caso de los trabajadores sociales.

Por otro lado, los extremos, con jornadas inferiores a 20 horas y/o 44 horas semanales, aparecen con el mismo porcentaje del 4,2%, expresando contratos con un alto nivel de precariedad sin acceso a derechos laborales. Asociado a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, el tipo de contrato y sus respectivas jornadas de trabajo hacen que las categorías profesionales de trabajadores sociales y psicólogos de la Política de Asistencia Social sean remuneradas con salarios degradantes.

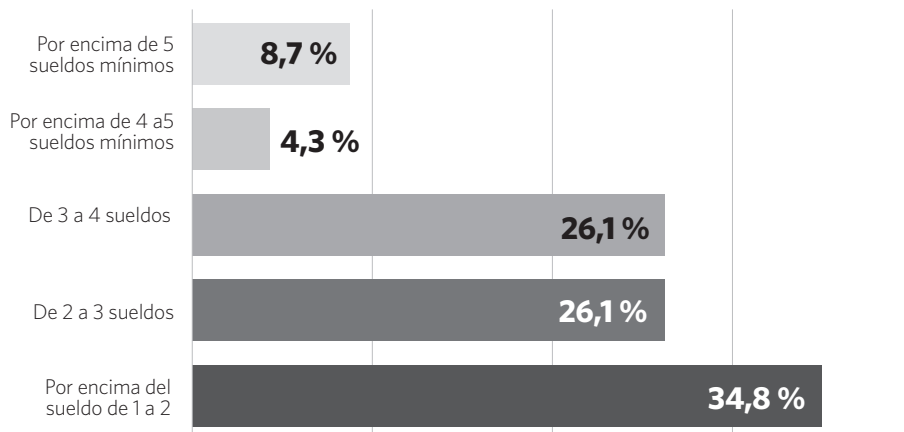
Las manifestaciones de precariedad laboral asociadas a la jornada laboral de los profesionales corresponden también a lo que Dal Rosso (2008) denomina intensidad, es decir, es la duración de la jornada laboral y su grado de intensidad lo que alarga la jornada laboral.

Como se puede observar en el Gráfico 1, el rango salarial más referenciado es entre uno y dos salarios mínimos<sup>2</sup>, con el 34,8%. Si sumamos los porcentajes y consideramos salarios de hasta tres salarios mínimos, la mayoría de los profesionales, es decir, el 60,9%, recibe hasta R\$3.636,00, tomando como referencia el salario mínimo de 2022.

---

<sup>2</sup>El salario mínimo en diciembre de 2022 era de 230 dólares estadounidenses.

### Gráfico 1. Escalas Salariales en Política de Asistencia Social de Río de Janeiro: Trabajadores Sociales y Psicólogos



Fuente: Elaboración propia.

Este panorama ha apuntado posiblemente una de las tendencias en la inclusión de los trabajadores sociales y psicólogos en la Política de Asistencia Social. Dadas las múltiples formas de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la relativamente baja remuneración, y el hecho de que para el 91% de la fuerza de trabajo es la principal relación profesional, los profesionales se ven llevados a buscar estrategias para mejorar sus ingresos asumiendo una segunda relación.

Al perfilar la naturaleza jurídica de la segunda relación laboral entre trabajadores sociales y psicólogos, se constató que el 40% de los profesionales son funcionarios en otros servicios u organismos de la Administración Pública. También hay un 10% de profesionales contratados al amparo de la legislación laboral del sector público. Ambas formas de empleo, funcionario o en régimen de Derecho Laboral en el sector público, ofrecen mejores condiciones para el desarrollo de la actividad profesional en la ejecución de los objetivos y metas del servicio público.

En cuanto a los segundos empleos, hay un contingente importante de profesionales con relaciones frágiles. Hay un 20% de profesionales con contratos temporales de duración determinada, y el mismo porcentaje para los contratos temporales sin duración determinada. Por último, hay un 10% de profesionales que trabajan en servicios con múltiples modalidades de contratación o de prestación de servicios.

Los niveles de remuneración de la segunda relación profesional, ya sea de nivel universitario o de bachillerato, no superan los tres salarios mínimos. El desglose muestra que el 20% de los profesionales gana hasta un salario mínimo, el 50% gana entre uno y dos salarios, y el 30% gana entre dos y tres salarios, lo que parece indicar que los bajos salarios del empleo principal, asociados a la jornada laboral, posibilitan la búsqueda de un segundo empleo, posiblemente para mejorar los ingresos financieros ante el deterioro de la economía nacional desde 2016. Se observa aún, que

los niveles salariales incluso de los funcionarios estatutarios, con garantías laborales, sufren de precariedad ante los bajos salarios.

Estudios realizados por Camargo (2021) indican que los salarios de los profesionales que implementan políticas sociales son extremadamente precarios, con la desvalorización monetaria de esta mano de obra especializada, especialmente en los empleos de la Política de Asistencia Social.

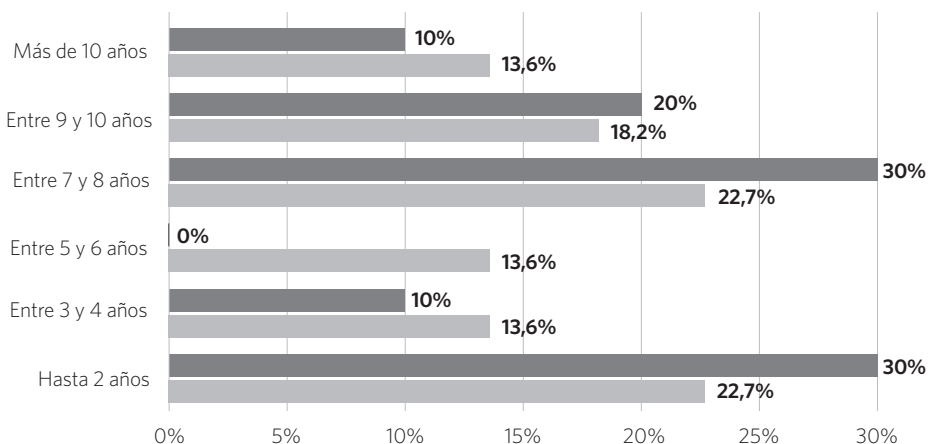
Estas expresiones de la inserción de los profesionales trabajadores sociales y psicólogos en la Política de Asistencia Social reflejan los análisis de Antunes (2018) y Antunes y Alves (2004) en su crítica a los cambios en el mundo del trabajo, con heterogeneidad, fragmentación y complejización, que disminuyen la calidad de los empleos expresada por la fragilidad de los vínculos y de la remuneración.

Como expresión de los cambios en el mundo del trabajo y de la búsqueda de mejores condiciones de vida, el 55,6% de los contratados en segundo empleo asumen actividades profesionales de nivel superior, mientras que el 44,4% de los profesionales no asumen otras actividades laborales.

La jornada laboral partida posibilita el pluriempleo, y en el segundo empleo, el 80% de los contratos son de 20 horas semanales, mientras que para el 10% de los contratos, la jornada laboral es inferior a 20 horas, lo que constituye trabajo eventual. Para otro 10% de los profesionales, la carga de trabajo es de 30 horas semanales.

En cuanto a la duración del primer y segundo empleo de los profesionales, los datos muestran que los empleos en servicios de asistencia social, considerados por los encuestados como el empleo principal, parecen indicar ocupaciones más recientes en relación con el segundo empleo, entre los intervalos de hasta dos años, entre siete y ocho años y más de 10 años, como se muestra en el Gráfico 2.

**Gráfico 2. Comparación de Duración del Primer y Segundo Empleo**



Fuente: Elaboración propia.

■ Segundo empleo ■ Primer empleo

Una hipótesis puede ser que, en este caso concreto, por tratarse de un trabajo con estabilidad, como señalaron los encuestados, es su trabajo principal, y posiblemente el segundo de mayor antigüedad, puede estar asociado a trabajos eventuales o contratos precarios. Otra hipótesis se refiere a los cargos que pueden asumir los trabajadores sociales y psicólogos dentro de los servicios, como coordinador, director y otros, y del total de encuestados, el 40,9% ha desempeñado un cargo directivo, comisión, coordinador de unidad de servicio y asesor en los últimos 10 años.

En cuanto a la experiencia en cargos, el 40,9% afirma haber desempeñado cargos como director técnico, coordinador de servicios. Entre sus percepciones destacan las dificultades para conciliar intereses profesionales divergentes, las malas condiciones de trabajo y también la inmadurez para asumir el cargo en su momento. Sin embargo, a pesar de las limitaciones, los profesionales señalan que se trata de experiencias muy satisfactorias para la autocualificación y para prestar un servicio más cualificado a la comunidad.

### **3.2. Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y psicólogos en la implementación de la Política de Asistencia Social en el estado de Río de Janeiro**

Las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y psicólogos han sido un tema de actualidad en el contexto de la reconfiguración de las políticas sociales. Estas categorías profesionales han debatido, a través de investigaciones y discusiones, las formas de inserción y las condiciones de trabajo en el ámbito de las políticas sociales, especialmente frente a los cambios recientes.

La implementación de una lógica basada en el redimensionamiento de las políticas sociales, orientada por la focalización y la selectividad, ha presentado nuevos desafíos para el trabajo de los profesionales que están al frente de la implementación de políticas, programas, proyectos, servicios y acciones sociales (Martins, 2020).

Este contexto de reducción de la regulación y de la capacidad de protección desarrollado por el Estado brasileño también ha repercutido en la clase trabajadora en toda su diversidad. Diversas capas profesionales han sido testigos de la deconstrucción de los derechos laborales y del crecimiento del trabajo desregulado, desprotegido y atípico. Además, se enfrentan a condiciones cada vez más adversas para el ejercicio de la actividad profesional y para garantizar el papel del Estado en la satisfacción de las demandas y necesidades de la población.

Las condiciones de trabajo en el espacio público, especialmente en los servicios sociales desarrollados por la Asistencia Social, apuntan a una paradoja. Por un lado, la implementación del Sistema Único de Asistencia Social, en 2005, y la creación de un amplio aparato institucional han contribuido a la ampliación del mercado de trabajo para los profesionales involucrados en la implementación y planificación de la Política de Asistencia Social. Sin embargo, al mismo tiempo, hay un proceso en curso que profundiza la precarización de las condiciones objetivas en las que se desarrolla el trabajo social.

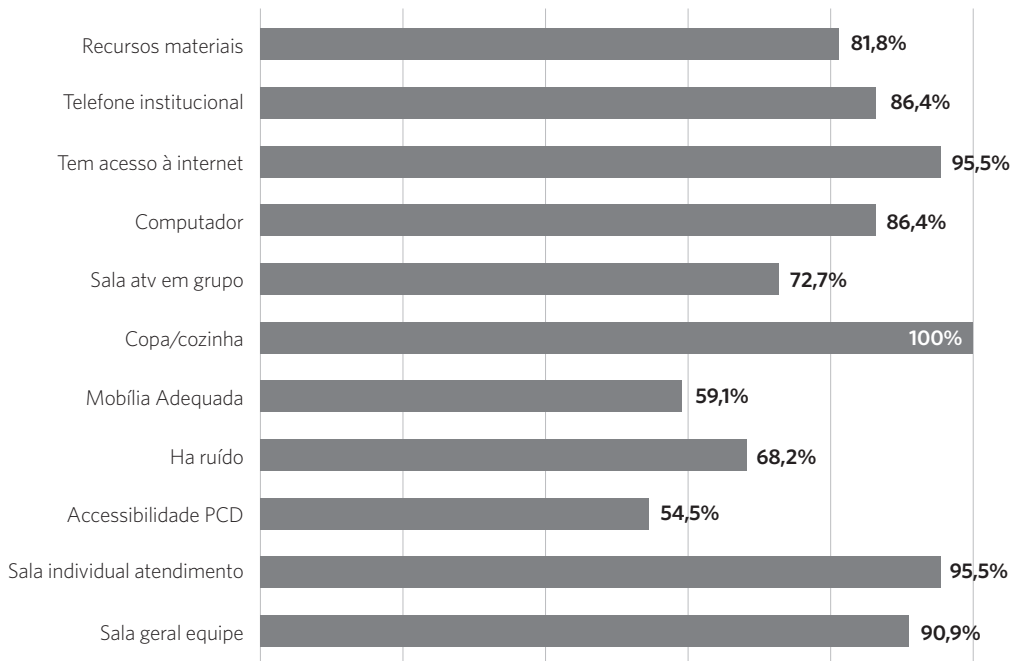
Raichelis (2010) clasifica este escenario de precariedad como una reconfiguración del Estatuto del Trabajador Asalariado, que engloba procesos de alienación y compromete la autonomía técnica, así como la intensificación de los horarios de trabajo en los servicios de asistencia social, tanto en instituciones públicas como privadas.

Esta nueva fase de precariedad laboral se ha asociado al fenómeno de la «uberización», o desregulación del trabajo, generando una tendencia generalizable a diferentes sectores de la economía, tipos de ocupación, niveles de renta y condiciones de trabajo (Abílio, 2020). Esta tendencia procedimental ha erosionado las protecciones laborales, produciendo empleos sin garantías, dando lugar a relaciones de compra y venta de fuerza de trabajo en formas precarias expresadas por la tercerización, la informalidad y la flexibilización de los contratos de trabajo.

La falta o escasez de recursos financieros destinados a las políticas sociales contribuye a la expansión de las condiciones precarias de trabajo. Además de los elementos ya mencionados, como la naturaleza de los contratos de trabajo y la remuneración inadecuada, las condiciones objetivas para la prestación de servicios y el trabajo social enfrentan otras barreras, especialmente relacionadas con la infraestructura, que impiden o limitan la implementación de acciones y trabajos más acordes con los principios de ciudadanía o los derechos establecidos por la Constitución Federal.

Teniendo en cuenta los desafíos que enfrentan los trabajadores sociales y psicólogos que trabajan en la Política de Asistencia Social en Río de Janeiro, la investigación ha puesto de relieve una serie de dilemas en el desempeño profesional. Al observar las condiciones de trabajo, podemos ver, como se muestra en el Gráfico 3, elementos que componen la infraestructura física de los servicios de asistencia social.

### Gráfico 3. Infraestructura Laboral



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico muestra que no hay recursos suficientes para llevar a cabo el trabajo profesional en una política que se ocupa no solo de las condiciones materiales inmediatas para la reproducción social de la vida, sino también de la subjetividad, la pertenencia, la reparación y el fortalecimiento de los lazos sociofamiliares, comunitarios y éticos.

En cuanto a la infraestructura física, se observa que, aunque algunos espacios están bien dimensionados para atender las personas, como salas de equipo, despensa y sala de atención individual, aún existe un déficit que revela la realidad de los servicios y las posibilidades de una atención basada en principios éticos, como la custodia de documentos, la confidencialidad en la atención a los usuarios y un espacio adecuado para que el equipo socialice y realice su trabajo.

A pesar de los esfuerzos de las Administraciones Municipales, se observa la necesidad de mejoras en áreas como la accesibilidad para las personas con discapacidad, que a menudo se trata como una demanda secundaria en comparación con las necesidades básicas de supervivencia. Del mismo modo, la cuestión del ruido durante la atención puede poner en peligro la relación que se establece entre el profesional y el usuario. El mobiliario desempeña un papel importante en las condiciones de trabajo, ya que este tipo de trabajo se basa en procesos dialógicos. El acceso a un mobiliario adecuado puede influir directamente en el desempeño de las acciones profesionales, así como las salas para el trabajo en grupo, cuestionando la idea de que la atención individualizada es el único enfoque para satisfacer las demandas del servicio.

En un análisis realizado por Camargo (2021) sobre la proletarización del trabajo, la autora destaca un proceso en el que las especializaciones profesionales pierden relevancia frente a los procesos de precarización de las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo. Esta dinámica pone en peligro los requisitos y conocimientos profesionales, erosionando su importancia y repercutiendo directamente en la calidad y eficacia del trabajo realizado.

Siempre en relación con las condiciones de trabajo, otra dimensión importante es la tecnología y sus recursos. Aunque el mundo contemporáneo está desarrollando las tecnologías a un ritmo impresionante, todavía existe un déficit significativo en lo que se refiere a las condiciones tecnológicas para llevar a cabo el trabajo social.

Los datos muestran que no todos los servicios disponen del mínimo necesario para desarrollar acciones profesionales basadas o apoyadas en tecnología y equipamientos. El ordenador, por ejemplo, que es un elemento básico, solo está presente en el 86,4% de los servicios, al igual que el teléfono institucional, imprescindible para establecer contactos y concertar citas con la población usuaria, así como para facilitar el diálogo con otros servicios y las acciones que se desarrollan a través de la comunicación electrónica. La falta de recursos tecnológicos se refleja también en el acceso a Internet y en la disponibilidad de recursos materiales que respondan a las necesidades tecnológicas.

En opinión de los trabajadores sociales y psicólogos, la tecnología es fundamental para llevar a cabo los servicios. Un ejemplo lo da un técnico que afirma que «con la disponibilidad de un *smartphone* para la unidad de forma institucional, hemos visto un salto en la calidad de la atención y en la rapidez de la información, teniendo en cuenta que vivimos en un mundo tecnológico e informatizado» (Entrevista 2). La simple disponibilidad de un *smartphone* ha mejorado notablemente el servicio y la comunicación con los usuarios y otros servicios de la red.

Las lagunas tecnológicas también afectan al desarrollo del trabajo, especialmente por la falta de equipos en número y calidad suficientes para satisfacer las demandas de los servicios, lo que dificulta el flujo de trabajo y la creación de informes, registros y el uso de la historia clínica electrónica de la Política de Asistencia Social. Además, la falta de equipos adecuados dificulta la organización de actividades de grupo, como reuniones y talleres.

En los municipios más pequeños, clasificados como Pequeños I y II, las dificultades son más evidentes debido a las distancias y al contexto rural. En estas zonas, la falta de equipamiento, como ordenador, *smartphone*, *WhatsApp*®, señal de Internet de calidad, e incluso transporte, es más notoria. La investigación identifica una precariedad en muchos servicios debido a la falta de equipos o su mala calidad, lo que afecta directamente a los servicios ofrecidos a las personas.

En relación a las condiciones de trabajo orientadas a la profesionalidad y su actuación, se presenta una cuestión delicada, indicando que el 68,2% de los profesionales tienen autonomía para desarrollar sus actividades y proyectos de trabajo, pero se enfrentan a deficiencias de equipamiento y falta de apoyo administrativo para la ejecución o apoyo del trabajo profesional. Este contexto apunta a la castración de las especializaciones profesionales en la implementación de las políticas sociales, afectando las identidades laborales de los profesionales (Iamamoto, 2008; Martins, 2022).

La cuestión de las condiciones de trabajo fue señalada por el 77,3% de los entrevistados como de fuerte impacto en su trabajo, demostrando cómo los profesionales se ven afectados por la precariedad de las infraestructuras, sean físicas, tecnológicas o técnicas.

Después de la pandemia del COVID-19, con la aceleración en el uso de la tecnología, hemos visto una nueva dinámica en los servicios de Asistencia Social como resultado de la reciente gestión pública. Sin embargo, es importante destacar que estos avances coexisten con una realidad preocupante: las instalaciones físicas presentan «condiciones extremadamente precarias, insalubres y carentes de dignidad humana para realizar el trabajo» (Camargo, 2021, p. 495).

En cuanto al acceso a los recursos para realizar el trabajo profesional, otro elemento común en los servicios de asistencia social es el transporte para los servicios y consultas. Los profesionales indican que solo el 26,1% tiene coche a disposición de la unidad. En otro 69,6% de los casos, el transporte es compartido, lo que compromete las agendas, ya que no siempre es posible vincular las agendas profesionales a la disponibilidad de vehículos. En el 4,3% de los casos, los profesionales recurren al transporte privado, lo que viola los principios de la Administración Pública, pero muchas veces es necesario debido a las circunstancias.

Camargo (2021) señala que la falta de acceso adecuado a las infraestructuras necesarias para el desarrollo de la actividad profesional, o el acceso en condiciones limitadas, se traduce en una sobrecarga de tareas, sobre todo teniendo en cuenta el elevado volumen de cuidados que se prestan diariamente en las instituciones.

La ausencia o precariedad de las condiciones de trabajo influye notablemente en la labor profesional, dificultando en muchos casos el desarrollo de actividades y la colaboración interdisciplinar con la red de servicios de asistencia social. Estos aspectos no solo repercuten en la salud psicosocial de los profesionales, sino que, en determinados casos, fomentan sentimientos de

frustración que derivan en relaciones laborales hostiles, tal y como evidencian el 13,6% de los entrevistados.

La enfermedad de los profesionales de la política social ha sido analizada en estudios, que han revelado que los efectos sobre la salud se manifiestan de diversas formas, incluyendo depresión, fibromialgia (Camargo, 2021), así como complicaciones osteoarticulares, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares, y problemas de salud mental, además de accidentes de trabajo (Antunes, 2018).

## 4. CONCLUSIONES

El análisis de las tendencias del trabajo profesional, con enfoque en la inclusión de trabajadores sociales y psicólogos en la Política de Asistencia Social en el estado de Rio de Janeiro, revela una serie de desafíos y cuestiones acuciantes que merecen atención.

A lo largo de los años, la investigación muestra una transformación en la Política de Asistencia Social, con señales de precariedad en las condiciones de trabajo. A pesar de la presencia de una mano de obra cualificada, los profesionales se enfrentan a dificultades para llevar a cabo su trabajo diario en consonancia con los principios de la ciudadanía y éticos, debido a los límites institucionales para garantizar lo que la normativa de la política propone como referencia.

Ha habido una diversificación en los tipos de relaciones contractuales que tienen los profesionales, con predominio de los contratos estatutarios, pero también una presencia significativa de modalidades precarias, lo que refleja la influencia de las reformas laborales y la recomposición del Estado bajo la lógica neoliberal. Esta diversidad afecta no solo a la estabilidad y los derechos de los profesionales, sino también a la calidad de los servicios prestados a la población.

Los horarios de trabajo y los salarios son muy variados, con una proporción considerable de profesionales que trabajan a tiempo parcial y cobran por debajo de la media nacional. Esta situación sugiere la búsqueda de múltiples empleos para complementar los ingresos, lo que puede afectar tanto a la eficiencia laboral como a la salud mental de los profesionales.

La precariedad de las condiciones de trabajo, incluidos los bajos salarios, los horarios excesivos y la falta de estabilidad contractual, repercuten negativamente en la salud y el bienestar de los profesionales. Esto no solo pone en peligro la calidad de los servicios prestados, sino que también crea un entorno de trabajo estresante y desmotivador.

Ante este escenario, es urgente implementar políticas dirigidas a valorar y mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la Política de Asistencia Social. Esto incluye garantizar los derechos laborales, una remuneración justa y unas condiciones de trabajo adecuadas para asegurar no solo la eficacia de los servicios prestados, sino también el bienestar y la salud de los propios profesionales.

En definitiva, la investigación apunta a la necesidad de una reflexión más amplia sobre las condiciones de trabajo en la Política de Asistencia Social, con el fin de garantizar no solo la eficacia de los servicios prestados, sino también el respeto y la valoración de los profesionales que trabajan en este ámbito, tan fundamental para promover la justicia social y el bienestar de la población más vulnerable.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. *Boitempo*.
- Antunes, R., y Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS). (2014). Projeto Abepss Itinerante. Estágio supervisionado em serviço social: desfazendo os nós e construindo alternativas. [http://www.abepss.org.br/uploads/textos/documento\\_201604041620107714300.pdf](http://www.abepss.org.br/uploads/textos/documento_201604041620107714300.pdf)
- Brasil (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Senado Federal.
- (2010). Ley 12.317/2010. Presidência da República. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12317.htm#:~:text=A%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20do%20Assistente%20Social%20%C3%A9%20de%2030,veda-da%20a%20redu%C3%A7%C3%A3o%20do%20sal%C3%A1rio](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12317.htm#:~:text=A%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20do%20Assistente%20Social%20%C3%A9%20de%2030,veda-da%20a%20redu%C3%A7%C3%A3o%20do%20sal%C3%A1rio)
- (2004). Ministério de desenvolvimento social e combate à fome. Política Nacional de Assistência Social. Brasília, secretaria Nacional de Assistência Social.
- (2004). Política Nacional de Assistência Social 2004. Conselho Nacional de Assistência Social. Brasília.
- (2006). Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOB-RH/SUAS. Resolução n.º 269, de 13 de dezembro de 2006.
- (2011). Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução n.º 5, de 15 de março de 2011. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia. [https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/pdf/CNE\\_RES\\_CNE-CESN52011.pdf](https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/pdf/CNE_RES_CNE-CESN52011.pdf)
- (2012). Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/Suas. Resolução Cnas n.º 33, de 12 de dezembro de 2012.
- (2015). SUAS 10. Diversidade no SUAS: realidade, respostas, perspectivas. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS.
- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Câmara dos Deputados (2019). Projeto de Lei 1.214/2019. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193342#:~:text=PL%201214%2F2019%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Acrescenta%20artigo%20%C3%A0%20Lei%20n%C2%BA,em%20at%C3%A9%20trinta%20horas%20semanais>.
- Camargo, M. A. B. de C. de A. (2021). Relações e condições de trabalho do assistente social na atualidade: a proletarização da profissão. *Serviço Social & Sociedade* (142), 488-507. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.261>
- Carvalho Filho, J. dos S. (2010). Manual de Direito Administrativo (23.ª ed.). Lumen Juris.
- Conselho Federal de Serviço Social. (2011). Parâmetros para Atuação de Assistentes Sociais na Política de Assistência Social. CFESS.
- Conselho Federal de Serviço Social; Conselho Federal de Psicologia. (2007). Parâmetros para atuação de assistentes sociais e psicólogos(as) na Política de Assistência Social. CFESS/CRP. <http://www.cfess.org.br/arquivos/CartilhaFinalCFESSCFset2007.pdf>
- Conselho Federal de Serviço Social (2006). Resolução CFESS n.º 493/2006, de 21 de agosto de 2006. Brasília.
- (2022). Perfil de Assistentes Sociais no Brasil: Formação, condições de trabalho e exercício profissional. Cfess. <http://www.cfess.org.br/arquivos/2022Cfess-PerfilAssistentesSociais-Ebook.pdf>
- Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (2020). Caderno de Orientações do CRP/SP para atuação de psicólogas(os) na Assistência Social. CRP. <https://www.crp.org.br/uploads/impresso/14066/1rEmwHj4ECdv7BS3534pzB7HIZTWsL6H.pdf>
- Dal Rosso, S. (2008). Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. Boitempo.
- Francisco, E. M. V. (2020). A precarização das relações e condições de trabalho dos(as) assistentes sociais em tempos de «reforma trabalhista». *O Social em Questão* (47), 65-84. <https://www.redalyc.org/journal/5522/552263106007/552263106007.pdf>
- Iamamoto, M. V. (2008). Serviço Social em tempos de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social (2.ª ed.). Cortez.
- Marconi, M. de A., y Lakatos, E. M. (2011). Metodologia do trabalho científico. Atlas.
- Martins, V. (2022). O trabalho do assistente social no fio da navalha: os desafios do cotidiano e a performatividade. Autografia.
- (2020). Inserção dos assistentes sociais no mercado de trabalho no Norte e Noroeste Fluminense. In M. C. M. Senna, R. C. S. Freitas, y C. A. S. Moraes (eds.), Política Social no Brasil: sujeitos, trajetórias e institucionalidades. CRV.

- Martins, V., Wernek, T. C., y Anjos, A. J. A. (2021). Perfil ocupacional de assistentes sociais nas políticas de Seguridade Social. In V. Martins & A. S. Dutra (Org.), Estado, Política Social e Serviço Social: um balanço crítico. Autografia.
- Mello, I. C. de (2014). A inserção do profissional assistente social na gestão da Política de Assistência Social na particularidade riostrense [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Fluminense]. <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/5217/TCC%20IGOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Superior. Coordenação das Comissões de Especialistas de Ensino Superior. Comissão de Especialistas de Ensino em Serviço Social. (1999). Diretrizes Curriculares para o curso de Serviço Social. <https://www.abepss.org.br/arquivos/anexos/comissao-de-especialistas-1999-diretrizes-curriculares-formulada-pela-201608060344575120480.pdf>
- Moraes, J. B. T. de, Fonseca, H. R. R. da, y Gonçalves, N. P. C. (2017). Atuação do psicólogo no Sistema Único da Assistência Social. VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas. <https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo14/atuacaodopsicologonosistemaunicodaassistenciasocial.pdf>
- Raichelis, R. (2010). Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. *Serviço Social & Sociedade* (104). <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cSK3XgKgNLzD-8NJPYJbvH5R/abstract/?lang=pt>
- Resende, A. J. C. de. (2019). Aspectos do regime estatutário e o regime celetista na administração pública. *Cadernos da Escola do Legislativo*, 14(22), 173-201. <https://cadernosdolegislativo.almg.gov.br/seer/index.php/cadernos-ele/article/view/160>
- Richardson, R. J. (2011). Pesquisa Social: métodos e técnicas (3.ª ed.). Atlas.