

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

VIVIANE CAPITANI FERREIRA

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS

Varginha/MG
2014

VIVIANE CAPITANI FERREIRA

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS

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

Orientador: Thiago Fontelas Rosado Gambi.

Varginha/MG
2014

Ferreira, Viviane Capitani.

A gestão do trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Varginha, Minas Gerais / Viviane Capitani Ferreira. - 2014.

146 f. -

Orientador: Thiago Fontelas Rosado Gambi

Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) -
Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2014.

Bibliografia.

1. Assistência social – Educação permanente. 2. Assistência social – Varginha (MG). I. Gambi, Thiago Fontelas Rosado. II. Título.

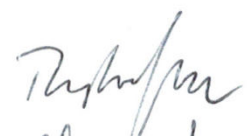
CDD: 361.98151

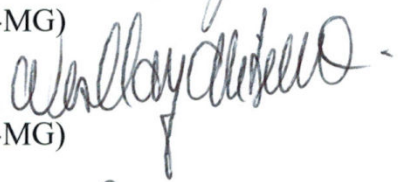
VIVIANE CAPITANI FERREIRA

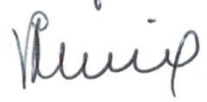
A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS

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

Aprovada em: 7 / 8 / 14

Prof. Dr. Thiago Fontelas Rosado Gambi Assinatura: 
Instituição: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)

Prof. Dr. Wesllay Carlos Ribeiro Assinatura: 
Instituição: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)

Profª. Drª. Viviane Souza Pereira Assinatura: 
Instituição: Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter direcionado meus caminhos durante todos esses anos!

À minha mãe, Maria Aparecida Capitani, e a meu irmão, Elielson Capitani, que sempre me ensinaram a viver com dignidade e ética, estimulando meu crescimento pessoal, acadêmico e profissional.

Ao meu companheiro, José Martins Neto, por compartilhar ideias e sonhos! Por ouvir minhas experiências de trabalho e angústias acadêmicas, me incentivando a prosseguir. E, por sempre acreditar, que eu sou capaz de ir além!

Às companheiras de luta que me apoiaram, especialmente à Maria Efigênia Neves de Souza e Thais Mendes Pereira, e compartilharam momentos importantes da construção deste estudo.

Às (aos) entrevistadas (os) que prontamente se dispuseram a participar deste estudo e que a partir de um lugar privilegiado, desvelaram o objeto de pesquisa sob a perspectiva de seu olhar enquanto protagonistas da história, contribuindo para a construção da Política Pública de Assistência Social no município de Varginha, MG.

Um agradecimento especial ao meu Orientador, Professor Thiago Fontelas Rosado Gambi, pelo privilégio de ter sido sua aluna e orientanda. Pela riqueza da aprendizagem, ponderações e sugestões na condução deste trabalho, as quais foram essenciais para o caminhar da dissertação.

RESUMO

A Lei n.º 12.435, de 6 de julho de 2011, instituiu o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no Brasil e é considerada um marco na Política de Assistência Social visto incluir, dentre os objetivos de gestão, a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente. O interesse em realizar estudo de caso sobre a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS no município de Varginha, MG surgiu a fim de avaliar se os seus princípios se faziam presentes na operacionalização desta política em âmbito local. Para tanto, foi realizada revisão bibliográfica, visitas aos campos de pesquisa, que se constituíram nos cinco Centros de Referência de Assistência Social e ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social e realização de entrevistas semi-estruturadas com os gestores e executores desta política. Foram levantados dados sobre a composição das equipes de referência; Analisadas a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho e avaliada, junto ao Plano Municipal de Assistência Social (PMAS), a existência de planejamento de ações e mecanismos que visassem o fortalecimento da sua execução. Quanto à caracterização da política, os dados colhidos apontaram que o número de CRAS, CREAS e profissionais é insuficiente. Também ficou constatada a inexistência de concurso público específico, a ocorrência de readaptações de profissionais, a falta de experiência e conhecimentos necessários à área, além da predominância da terceirização dos profissionais de nível superior. Tudo isso contribui para o enfraquecimento da categoria “Trabalhadores do SUAS” e demonstra a necessidade de investimento na Gestão do Trabalho. Com relação à percepção e ao discurso, verificou-se que existe consciência sobre a incompletude das equipes e, assim, da impossibilidade do atendimento total da população. Enquanto os gestores apontaram a escassez de recursos para completá-las, os profissionais de nível superior elencaram falta de interesse ou vontade política, aliada ao não reconhecimento da Assistência Social como Política Pública. Adequação de espaços, contratação de pessoal e implantação do processo de capacitação foram indicadas. A prática revela que não são destinados recursos financeiros específicos à Gestão do Trabalho, inexistente setor responsável por sua operacionalização e nunca se realizou diagnóstico sobre essa questão; Os profissionais não contam com Plano Municipal de Capacitação, tampouco com Plano de Carreira, Cargos e Salários. Evidenciou-se carência de planejamento em relação à inserção de profissionais nos equipamentos públicos. A elaboração do PMAS ocorreu em processo participativo entre gestores e trabalhadores e utilizou informações oriundas do Diagnóstico Social (2013). A elaboração da Política Municipal de Capacitação e complementação das equipes, através da realização de concurso específico, foram apontadas, mas importantes ações não foram contempladas. Diante do exposto, verifica-se que a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS em Varginha é parcial e incipiente. Contudo, o Poder Público demonstrou consciência de que para a execução do SUAS, as orientações e normativas deverão ser efetivadas. Desta forma, será necessário o reconhecimento da sua importância para a prestação dos serviços e para que mudanças ocorram, deverão ser considerados o contexto histórico, político e orçamentário da política.

Palavras-chave: Sistema Único de Assistência Social. Gestão do Trabalho. Educação Permanente.

ABSTRACT

The law n°. 12,435 from 6th July 2011 that set up the Unified System for Social Assistance (SUAS) is considered a milestone in policy making for Social Assistance in Brazil due to the fact that it includes in its objectives the implementation of Work Force Management and Permanent Education. The interest to explore more about Work Force Management within the SUAS in the town of Varginha, MG was to evaluate if its principles were present and rooted in the operational aspects of this policy in the town. In order to do this, it was taken extensive bibliography review; field visits of all five Social Assistance Reference Centers as well as the Specialised Reference Centre for Social Assistance. Semi-structured interviews with the management and with those who implement the policies were carried out. It was aimed at understanding the composition of the specialised teams; to analyse its perception, the rhetoric and the actions of the local government towards 'Work force Management' and to verify if the Local Plan for Social Assistance (PMAS) has in its content and execution actions and mechanism that contribute to its strengthening. In regards to the characteristics of this policy, the data shows that the numbers of CRAS, CREAS and professionals are not enough. It was also established that there is not specific recruitment for the area; many of its work force comes from other fields; there is a lack of experience and understanding for this area as well as outsourcing of specialised professionals with degrees in the field. All of this contributes to the weakening of the category of the 'Workers in the SUAS' and demonstrate the need for investment in the Work Force Management. In the interviewees' perception and rhetoric, they acknowledge the teams are not completed and, therefore, they cannot meet all demand. While the management pointed out the lack of resources to met demand, the specialised professionals pointed out the lack of commitment and interest from the politicians to recognise Social Assistance as part of the Public Policy. Improvisation of spaces, recruitment of personnel and implementation of a process for permanent education were identified. The practice shows that there is not specific financial resources aimed at Work Force Management; there is not a department responsible for its operation and it has never been carried out any diagnosis of its performance. The professionals do not have a Local Plan for Development neither a Carrier Plan with well defined structure and wages. There is a gap in planning regards the access of these professionals to the public machinery and structure. The making up of the PMAS was in a participative way between management and workers and it was used information from the 2013 Social Diagnosis Study. The institution of the Local Policy for Development and to fulfill all teams through proper public entrance exams were point out but other important tasks were not completed. For all the facts it was confirmed that the Work Force management within SUAS in Varginha is partial and on its early stages. Nevertheless the public policy-makers acknowledges that to proper functioning the SUAS the suggestions and norms must be put in place. In this way, it is necessary to acknowledge of its importance to deliver public services and for changes to happen it is needed to take into consideration the historic context as well the political and budgetary policies.

Key words: Integrated System for Social Assistance. Work force management. Permanent Education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa de Minas Gerais com a localização de Varginha, MG.	60
Figura 2 - Mapa Social de Varginha, MG.	63
Figura 3 - Organograma da Secretaria de Habitação e Desenvolvimento Social de Varginha, MG	65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Equipes de Referência do CRAS segundo o Porte do Município.....	46
Quadro 2 - Equipes de Referência do CREAS segundo a capacidade de atendimento.....	49
Quadro 3 - Responsabilidades dos entes federados.....	54
Quadro 4 - Equipe de Referência do CRAS I.....	79
Quadro 5 - Equipe de Referência do CRAS II.....	81
Quadro 6 - Equipe de Referência do CRAS III.....	82
Quadro 7 - Equipe de Referência do CRAS IV.....	84
Quadro 8 - Equipe de Referência do CRAS V.....	85
Quadro 9 - Equipe de Apoio aos CRAS.....	86
Quadro 10 - Equipe de Referência do CREAS.....	86
Quadro 11 - Quadro Lógico.....	123

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Contagem populacional de Varginha, MG.....	61
Tabela 2 - Produto Interno Bruto de Varginha, MG.....	61
Tabela 3 - Área de abrangência do CRAS I.....	77
Tabela 4 - Área de abrangência do CRAS II.....	79
Tabela 5 - Área de abrangência do CRAS III.....	81
Tabela 6 - Área de abrangência do CRAS IV.....	83
Tabela 7 - Área da abrangência do CRAS V.....	84

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pós-graduação	88
Gráfico 2 - Áreas do conhecimento	88
Gráfico 3 - Escolaridade dos profissionais de níveis fundamental e médio	89
Gráfico 4 - Tempo de atuação na área da Assistência Social	90
Gráfico 5 - Conhecimento sobre a área da Assistência Social	90
Gráfico 6 - Formas de trabalho dos profissionais de nível superior	92
Gráfico 7 - A terceirização sob a ótica dos profissionais de nível superior	93
Gráfico 8 - Formas de trabalho dos profissionais de níveis fundamental e médio	94
Gráfico 9 - Concursados x Contratados	95
Gráfico 10 - Carga horária dos profissionais de nível superior	95
Gráfico 11 - Carga horária dos profissionais de níveis fundamental e médio	96
Gráfico 12 - Percepção da compatibilidade entre carga horária de trabalho e remuneração ...	97
Gráfico 13 - Equipes x Demanda	100
Gráfico 14 - Justificativas apontadas pelos profissionais de nível superior	101
Gráfico 15 - Profissionais x Meios de Trabalho	103
Gráfico 16 - Justificativas	103
Gráfico 17 - Conhecimento sobre a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS	105
Gráfico 18 - Equipes x Perfil	108
Gráfico 19 - Justificativas apontadas sobre Equipes x Perfil	109
Gráfico 20 - Sentimento de valorização dos profissionais	110
Gráfico 21 - Oferta de cursos pelo Poder Público municipal	114
Gráfico 22 - Plano de Carreira, Cargos e Salários	115
Gráfico 23 - Preenchimento de vagas	117
Gráfico 24 - Justificativas para o não preenchimento das vagas	117

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BPC** - Benefício de Prestação Continuada
- CADSUAS** - Cadastro Nacional de Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social
- CEBAS** - Certificado de Entidades Beneficentes de Assistência Social
- CEFESS** - Conselho Federal de Serviço Social
- CDCA** - Centro de Desenvolvimento da Criança e do Adolescente
- CIB** - Comissão Intergestores Bipartite
- CIT** - Comissão Intergestores Tripartite
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- CMAS** - Conselho Municipal de Assistência Social
- COMDEDICA** - Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente
- CNAS** - Conselho Nacional de Assistência Social
- CPEM** - Chefe do Poder Executivo Municipal
- CPSB** - Coordenador (a) da Proteção Social Básica
- CPSEMC** - Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade
- CRAS** - Centro de Referência de Assistência Social
- CREAS** - Centro de Referência Especializado de Assistência Social
- CRESS** - Conselho Regional de Serviço Social
- DF** - Distrito Federal
- FNAS** - Fundo Nacional de Assistência Social
- GMAS** - Gestor Municipal da Assistência Social
- IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IDEB** - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
- IDH** - Índice de Desenvolvimento Humano
- IES** - Instituições de Ensino Superior
- LA** - Liberdade Assistida
- LOAS** - Lei Orgânica da Assistência Social
- MAS** - Ministério da Assistência Social
- MDS** - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
- MG** - Minas Gerais
- MSE** - Medida Socioeducativa
- NOBs** - Normas Operacionais

NOB-RH/SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social

NOB/SUAS - Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social

ONGs - Organizações Não Governamentais

PAA - Programa de Aquisição de Alimentos

PAS - Plano de Assistência Social

PAEFI - Serviço de Proteção Especial e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos

PAIF - Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família

PBF - Programa Bolsa Família

PMAS - Plano Municipal de Assistência Social

PETI - Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

PIB - Produto Interno Bruto

PCCS - Plano de Carreira, Cargos e Salários

PGPE - Plano Geral de Cargos do Poder Executivo

PNAS - Política Nacional de Assistência Social

PNC/SUAS - Política Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social

PSB - Proteção Social Básica

PSC - Prestação de Serviços à Comunidade

PSE - Proteção Social Especial

PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

SEDESE - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

SEHAD - Secretaria de Habitação e Desenvolvimento Social

SEHAP - Secretaria de Habitação e Promoção Social

SCFV - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SNAS - Secretaria Nacional de Assistência Social

SGD - Sistema de Garantia de Direitos

SUAS - Sistema Único de Assistência Social

SUS - Sistema Único de Saúde

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIFAL - Universidade Federal de Alfenas, MG

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DOS AVANÇOS DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	19
2.1	DO SURGIMENTO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL À PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL EM 1988.....	19
2.2	DA APROVAÇÃO DA LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (LOAS) EM 1993 À PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (PNAS) EM 2004, COM A CRIAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) EM 2005.....	22
2.3	DA NORMA OPERACIONAL BÁSICA DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (NOB/SUAS) EM 2005 À NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (NOB-RH/SUAS) EM 2006.....	31
2.4	A APROVAÇÃO DA LEI DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) EM 2011.....	35
3	A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS).....	39
3.1	A GESTÃO DO TRABALHO: CONCEPÇÕES E SIGNIFICADOS.....	39
3.2	EQUIPES DE REFERÊNCIA, PRINCÍPIOS ÉTICOS E AS RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS).....	43
3.2.1	Proteção Social Básica (PSB).....	45
3.2.2	Proteção Social Especial (PSE).....	47
3.3	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS).....	49
3.4	POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO: A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO PRINCÍPIO ESTRATÉGICO NA VIABILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	52
3.5	PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS).....	56
3.6	COFINANCIAMENTO DA GESTÃO DO TRABALHO.....	57
3.7	CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DO TRABALHO.....	58
4	POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E GESTÃO DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.....	60
4.1	A ORGANIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	64
4.1.1	Breve Histórico da Criação dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS).....	66
4.1.2	Breve Histórico da Criação do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).....	69
4.2	GESTÃO DO TRABALHO.....	72
4.2.1	Metodologia da Pesquisa de Campo.....	72

4.2.2	Caracterização do Trabalho na Assistência Social.....	76
4.3	PERCEPÇÃO, DISCURSO E PRÁTICA COM RELAÇÃO À GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS.....	97
4.3.1	Percepção sobre a Gestão do Trabalho no SUAS.....	97
4.3.2	Discurso sobre a Gestão do Trabalho no SUAS.....	105
4.3.3	Prática com relação à Gestão do Trabalho no SUAS.....	112
4.4	PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	120
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	125
	REFERÊNCIAS.....	129
	APÊNDICES.....	136
	ANEXOS.....	145

1 INTRODUÇÃO

A Assistência Social passou a ser assegurada à população brasileira como uma Política de Seguridade Social somente a partir da promulgação da Constituição Federal no ano de 1988 e foi regulamentada pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)¹. Contudo, o avanço mais recente no que se refere à garantia de direitos socioassistenciais se deu com a instituição legal, em 2011, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)², que passou a responsabilizar diretamente o Estado pela coordenação e garantia da oferta de serviços de Assistência Social.

A aprovação desta lei é considerada um marco histórico na constituição da Política de Assistência Social, uma vez que inclui dentre outros objetivos da gestão do SUAS a implementação da Gestão do Trabalho³ e a Educação Permanente⁴ na Assistência Social, o que institucionaliza este Sistema⁵.

Atualmente, o SUAS conta com uma ampla rede de proteção social e com um contingente expressivo de trabalhadores que atuam no sentido de garantir os direitos de uma grande parcela da população que se encontra em situação de risco e vulnerabilidade social⁶.

De acordo com o Censo SUAS (2011), no ano em que o SUAS se tornou lei, 2011, a rede pública de equipamentos de Proteção Básica e Especial teve uma significativa expansão. Em 2010 o país contava com 6.801 Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), já em 2011 esse número cresceu para 7.475, o que revelou um crescimento de 9,9%. Com

¹ Lei n.º 8.742/1993.

² Lei n.º 12.435/2011.

³ Considera-se Gestão do Trabalho no SUAS a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos (FERREIRA, 2011, p. 101).

⁴ Constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social (FERREIRA, 2011, p. 99).

⁵ Comentário feito por Denise Colin (Secretária Nacional da Assistência Social) na apresentação do livro Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial (2011).

⁶ A PNAS/2004 não traz explicitamente o conceito de vulnerabilidade social, mas aponta que as situações de vulnerabilidade podem decorrer: da pobreza, privação, ausência de renda, precário ou nulo acesso aos serviços públicos, intempérie ou calamidade, fragilização de vínculos afetivos e de pertencimento social decorrentes de discriminações etárias, de gênero, relacionadas à sexualidade, deficiência, entre outros, a que estão expostas famílias e indivíduos, e que dificultam seu acesso aos direitos e exigem proteção social do Estado (BRASIL, 2012, p. 11).

relação aos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) viu-se acontecer à implantação de 519 unidades somente em 2011, o que representou o aumento de 32,6% em comparação a 2010. No mesmo período, o total de trabalhadores na área chegou a 232 mil. Esse número representa quase 70% a mais em relação aos que trabalhavam no setor em 2005, quando o SUAS foi criado.

Diante do aumento do número de profissionais que atuam para mediar e garantir os direitos dos usuários do Sistema tornou-se mais evidente a necessidade da discussão sobre a contratação de servidores por meio de concurso público; sobre construção de Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); sobre a oferta de condições dignas de trabalho e, também, sobre a observação dos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade⁷. Esta lógica exige o rompimento de paradigmas conservadores que sempre permearam a área da Assistência Social no Brasil.

Desta forma, entende-se que explorar a temática proposta por esse estudo: “A Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Varginha, Minas Gerais” é atual e relevante para o debate de políticas públicas no campo da Assistência Social. Além disso, essa política específica encontra-se em um momento de reestruturação, e, assim, significativas mudanças tendem a abranger todos os atores sociais nela envolvidos, sejam gestores, profissionais ou usuários.

Outra razão para a escolha deste objeto de pesquisa é que a autora do estudo atua como técnica em um dos cinco CRAS existentes no referido município e, desta forma, vivencia os rebatimentos oriundos da implantação e implementação do SUAS, especialmente no que se refere à Gestão do Trabalho.

Estudos têm sido feitos sobre a execução da Gestão do Trabalho no SUAS em âmbito nacional⁸, mas é importante mencionar que uma pesquisa sobre tal temática neste local é inédita. Desta forma, como questão norteadora da pesquisa, tem-se: Como o Poder Público do município de Varginha executa a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS?

Como objetivo geral, pretende-se avaliar se os princípios norteadores⁹ da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS se fazem presentes na operacionalização da Política Pública de

⁷ De acordo com Severino (2010, p. 11) “A conceituação de interdisciplinaridade é, sem dúvida, uma tarefa inacabada: até hoje não conseguimos definir com precisão o que vem a ser essa “vinculação, essa reciprocidade, essa interação, essa comunidade de sentido ou essa complementaridade entre várias disciplinas”. (Grifo do autor)

⁸ Para maiores informações leia: (FILGUEIRAS, 2013); (PAIVA, 2011); (SILVEIRA, 2011); (SILVEIRA, 2012); (BOSCHETTI, 2011).

⁹ Com relação aos Princípios e Diretrizes Nacionais para a Gestão do Trabalho no SUAS pode-se afirmar que eles prezam pelo caráter público na prestação dos serviços, com a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução; Os cargos devem ser criados por leis e preenchidos por meio de nomeação dos

Assistência Social no município de Varginha, Minas Gerais. Para isso, esta investigação buscou analisar a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho no SUAS; realizar o levantamento de dados sobre a composição e o perfil das equipes de referência nos cinco CRAS e no CREAS do município de Varginha, que se constituem instrumentos fundamentais para a operacionalização da Política de Assistência Social; verificar, junto ao Plano Municipal de Assistência Social referente ao ano de 2014, a existência do planejamento de ações e mecanismos que visam o fortalecimento da execução da Gestão do Trabalho. Espera-se, assim, que este trabalho possa subsidiar outras pesquisas com a mesma finalidade, além de trazer contribuições para a gestão local.

Tendo em vista a experiência da autora com a Política Pública de Assistência Social do município, a investigação partiu da seguinte hipótese: a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS é parcialmente executada pelo Poder Público municipal, uma vez que ainda não há o total reconhecimento da sua importância para a prestação dos serviços socioassistenciais. Para verificá-la, a proposta metodológica de investigação foi desenvolvida a partir dos seguintes procedimentos: revisão bibliográfica sobre a temática em questão; estudo de caso por meio de visitas aos campos da pesquisa que, no caso, constituíram-se pelos cinco CRAS e pelo único CREAS existente no município de Varginha; e, como a pesquisa possui caráter qualitativo, aplicação de quatro instrumentos de coleta de dados que consistiram em roteiros de entrevista semi-estruturada e foram direcionados a públicos diferenciados, dentre eles gestores e executores da Política de Assistência Social.

É importante deixar claro que não se pretende sanar todas as questões envolvidas nesta temática tendo em vista a complexidade que as cercam. No entanto, acredita-se que a execução deste estudo poderá servir como base para futuras pesquisas nesta mesma área, além de contribuir minimamente com a construção histórica da Política Pública de Assistência Social deste município.

Salienta-se que os debates dos capítulos iniciais possuem forma mais descritiva visto que apresentam os parâmetros que serão utilizados na análise desta política em Varginha, uma vez que o tema sobre a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS é incipiente. De maneira geral, considera-se a legislação existente adequada e, assim, o que se pretende discutir é sua

aprovados em concursos públicos, conforme atribuições e competências de cada governo; Cada nível de governo deve contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e por profissões regulamentadas por Lei, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente; Deve, ainda, ser estabelecida uma Política Nacional de Capacitação. A gestão do trabalho deve também: Garantir a desprecarização dos vínculos trabalhistas e o fim das terceirizações; Garantir a educação permanente dos trabalhadores; Realizar o planejamento estratégico; Garantir a gestão participativa com controle social e integrar e alimentar o sistema de informação (NOB-RH/SUAS, 2011).

implementação. Por isso, o trabalho opta em descrever a legislação e depois avaliá-la em âmbito local. Essa é a contribuição ao debate que está em construção.

Dessa forma, a dissertação ora apresentada possui a seguinte estruturação: Introdução; O Capítulo 2 que apresenta a Contextualização dos Avanços da Política de Assistência Social no Brasil com o objetivo de situar o leitor quanto aos desafios e conquistas superados por esta área ao longo dos anos; O Capítulo 3 traz a temática em questão: A Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social, com a intenção de apresentar conceitos básicos ao objeto do estudo; Já, o Capítulo 4, apresenta os aspectos da Política de Assistência Social e a da Gestão do Trabalho no município de Varginha, Minas Gerais, além de elencar todos os caminhos percorridos e procedimentos metodológicos adotados ao longo da realização do estudo e os resultados da pesquisa de campo. Por fim, são apresentadas as Considerações Finais no Capítulo 5.

2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DOS AVANÇOS DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

Antes de iniciar a abordagem sobre a atual conjuntura da Assistência Social no Brasil e os avanços legais obtidos com a promulgação da Constituição Federal de 1988, é válido retomar um breve contexto histórico da origem da Assistência Social no país para compreender um pouco mais sobre algumas das amarras que ainda permeiam certas práticas profissionais, ou mesmo da inserção destes em seus campos de atuação e suas relações com seus empregadores. Contudo, destaca-se que neste momento não se tem como objetivo fazer uma análise exaustiva do contexto histórico, visto que renomados autores¹⁰ já se dedicam e contribuem enormemente a isso.

2.1 DO SURGIMENTO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL À PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL EM 1988

No Brasil, a partir dos anos 30, do século XX, a Assistência Social não se desenvolveu como ação política, muito pelo contrário. Suas raízes, marcadas por práticas assistencialistas se viram diretamente relacionadas às entidades privadas, ou seja, a sociedade civil acabava aderindo à função de se responsabilizar pelo atendimento da população demandatória pelos serviços e o Estado apoiava tal situação, o que por sua vez, reforçava sua dependência e a subalternidade. Mecanismos de clientelismo e dominação eram reproduzidos como instrumentos de manipulação do povo (CARVALHO; SILVEIRA, 2011).

Couto (2010) aponta que o desenho das políticas sociais, no período compreendido entre as décadas de 1960 e 1970, demonstra que os chamados “direitos sociais” eram concedidos por meio de uma política altamente controladora que submetia a população ao pensamento de que ela deveria ser “merecedora” da concessão de tais benefícios. Tudo isso, é claro, era reforçado pelo momento de repressão política vivenciado no país.

Na década de 1980, vivenciou-se um período de importantes manifestações sociais. A população passou a se organizar por meio de entidades, organizações não-governamentais e

¹⁰ Para aprofundar sobre o contexto histórico leia: (NETTO, 1947); (IAMAMOTO, 2002); (SPOSATI *et al*, 2007); (COUTO, 2010), dentre outros.

sindicatos, para participar do movimento que precedeu a aprovação da Constituição Federal de 1988 e no âmbito desse processo, a Assistência Social tenta se afirmar como uma Política Pública, como dever do Estado e direito do cidadão. Para Couto (2010, p. 137), “Esses fatores foram o combustível que fez germinar a construção de uma nova Constituição, que enunciou direitos resultantes agora da participação popular, tão rara nas outras constituições”. A participação popular também foi destacada por Raichelis (2010, p. 755):

Simultânea e dialeticamente, as políticas sociais representam a face da luta dos movimentos sociais, expressando a dimensão de conquista das classes trabalhadoras decorrente das pressões e mobilizações em busca de respostas a necessidades sociais de reprodução social, ainda que estas sejam invariavelmente insuficientes e limitadas.

Ao longo da década de 1980, o discurso oficial no âmbito das políticas sociais propôs práticas democráticas que rompessem definitivamente com o clientelismo e com o paternalismo. Afirmava-se a todo o momento que os sistemas político, econômico e social deveriam passar por mudanças de modo que o país se desenvolvesse (COUTO, 2010). O Estado seria um ator fundamental nesse processo:

As políticas sociais, como mediação fundamental da ação do Estado, viabilizam uma intervenção continuada e estratégica sobre as seqüelas da *questão social*, levando o aparelho estatal a desenvolver simultaneamente funções econômicas, políticas e sociais, administrando as contradições e buscando um sistema de consensos em busca de legitimidade social (RAICHELIS, 2010, pp. 754-5, grifo da autora).

Num contexto de reformas, de ampliação do processo de democracia evidenciada pela transição dos governos militares para os governos civis, a Constituição Federal de 1988 foi promulgada. O Brasil vivenciava, então, segundo Couto (2010), um grande paradoxo: um período de grande recessão no campo econômico, com orientações de cortes de investimento na área social e, ao mesmo tempo, de aprovação da Nova Constituição que acarretou novas configurações e concepções para a área dos direitos civis, políticos e sociais. Ela referenciou a Assistência Social como uma política social de natureza pública e a inseriu no contexto da Seguridade Social:

Em meados dos anos 80, do século XX, no âmbito dos processos de redemocratização brasileira, deflagra-se a “Saga da Assistência Social” para afirmar-se como Política Pública, efetivando uma revolução de valores, sentidos, significados e práticas (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, p. 145).

A Constituição Federal determinou em seu artigo 194 que “a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988). Em seguida, apontou como o tripé da Seguridade Social deveria ser estabelecido: a Saúde aparece como direito de todos e dever do Estado; a Previdência será oferecida mediante contribuição, enquanto a Assistência Social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição prévia, um fato inédito até então. Segundo Couto *et al.* (2012, p. 55):

A noção de seguridade social supõe que os cidadãos tenham acesso a um conjunto de direitos e seguranças que cubram, reduzam ou previnam situações de riscos e vulnerabilidades sociais. Assim sendo, a Seguridade brasileira emerge como um sistema de cobertura de diferentes contingências sociais que podem alcançar a população em seu ciclo de vida, sua trajetória laboral e em situações de renda insuficiente. Trata-se de uma cobertura social que não depende do custeio individual direto.

O reconhecimento da Assistência Social como parte integrante da Seguridade Social foi definida pelos artigos 203 e 204 da Constituição Federal de 1988, que assim se referem a ela:

Artigo 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

- I) A proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II) O amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III) A promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV) A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V) A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Já, o artigo 204 aborda especificamente sobre as fontes de financiamento da referida política e sobre a sua organização:

Artigo 204 – As ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social, previstos no artigo 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:

- I) Descentralização político-administrativa, cabendo a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;
- II) Participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis (BRASIL, 1988).

Segundo Rizzotti (2011, p. 68) a Carta Constitucional em vigor “consignou garantias legais e novos direitos sociais, sobretudo no que concerne à seguridade social não contributiva”. Um avanço que resultou da luta dos movimentos sociais e da classe trabalhadora, que sempre reivindicaram um novo modelo de políticas sociais, um modelo que os vinculasse à universalização de acesso, à responsabilização estatal, à descentralização na tomada das decisões e à participação social. Corroborando com essa afirmativa Couto (2010) acrescenta que este estatuto legal acaba por romper com as lógicas de fragmentação e segue no sentido de ampliar os direitos sociais, colocando o Estado frente a essas políticas.

É possível afirmar que a introdução da Seguridade Social como sistema de proteção representou um importante marco no avanço dos direitos sociais no Brasil. E, a partir disso, a Política Pública de Assistência Social vem passando por diversas alterações e conflitos em seus mais variados aspectos. De acordo com Raichelis (2010, p. 755):

A própria implementação das políticas sociais também é um jogo complexo de conflitos e tensões, que envolve diferentes protagonistas, interesses, projetos e estratégias, contexto em que são requisitadas a presença e a intervenção de diferentes categorias profissionais que disputam espaços de reconhecimento e poder no interior do aparelho institucional.

Os artigos 203 e 204 da Constituição Federal (1988) possibilitaram a elaboração de uma lei ordinária (Lei n°. 8.742/1993) que regulamentou a relação entre o Estado e a sociedade, no atendimento das necessidades sociais. Esta lei ficou conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS).

2.2 DA APROVAÇÃO DA LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (LOAS) EM 1993 À PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (PNAS) EM 2004, COM A CRIAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) EM 2005

A década de 1990 foi marcada por enfrentamentos no que se refere à ampliação da cidadania¹¹, o que pode ser indicado pelo veto do então presidente, Fernando Collor de Mello,

¹¹ O conceito de cidadania é ambíguo, historicamente marcado pela perspectiva liberal, e utilizado em sentidos diversos. Ora significa, na perspectiva de eliminar diferenças, uma expressão de igualdade de todos. Ora diz respeito àqueles “que têm responsabilidades públicas, inclusive o direito de participar das decisões políticas” (SPOSATI *et al.*, 2007, p. 35).

à primeira versão apresentada da LOAS. Carvalho e Silveira (2011, p. 145) explicam o veto por meio dos rebatimentos do contexto econômico da época:

Nos anos 90 do século XX, o Brasil – tardiamente e, de forma intensiva, no interior do continente latino-americano – passa a vivenciar os percursos de inserção na nova ordem do capital global, nos marcos da mundialização com dominância financeira, circunscrevendo a chamada experiência de ajuste estrutural. É a dominância da lógica mercantil, assentada na ideologia neoliberal, a investir contra conquistas democráticas de direitos, urdidas nos processos de ampliação do Estado Brasileiro. Nesse contexto, o Movimento pela Assistência Social como política pública enfrenta duros embates pela aprovação da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, somente aprovada em 7 de dezembro de 1993.

A contradição entre a efervescência dos movimentos e dos direitos sociais e a restrição econômica também foi apontada por Sposati (2007, p. 49):

O primeiro projeto aprovado pelo Legislativo em 1990 foi vetado por Fernando Collor [...]. Mas, o processo social era extremamente fecundante e se fortaleceu na luta. Em seu veto Collor afirma que a proposição não estava vinculada a uma assistência social responsável. É realmente paradoxal.

A LOAS foi sancionada somente em 7 de dezembro de 1993 já pelo presidente Itamar Franco e sua aprovação significou um grande avanço para a Política de Assistência Social visto ser o primeiro documento oficial a dispor sobre a organização desta política¹². A LOAS apresentou suas definições e objetivos, através dos quais enumerou condições para que esse campo pudesse ser considerado como direito social, apontando a responsabilidade estatal e a noção de solidariedade social. Foi inovadora em seus princípios e diretrizes, visto que os apresentou por meio de uma lógica de preservação do direito social. Em seguida, assinalou como ela deveria ser organizada e gerida, considerando indispensável à descentralização político-administrativa, a participação popular e a primazia da responsabilidade do Estado na sua condução. Finaliza apresentando os benefícios¹³, serviços¹⁴, programas¹⁵ e projetos¹⁶ de

¹² O artigo 1º da LOAS diz que “A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é política de seguridade social não-contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas”. De acordo com a PNAS (2013, p. 29) a LOAS cria “uma nova matriz para a política de assistência social, inserindo-a no sistema do bem-estar social brasileiro concebido como campo da Seguridade Social, configurando o triângulo juntamente com a saúde e a previdência social”.

¹³ Os benefícios correspondem à transferência direta de valores monetários aos seus destinatários, de natureza continuada, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC) ou eventual, como os definidos na Lei Orgânica da Assistência Social, podem ter caráter suplementar e temporário, como nos casos de ocorrência de calamidades públicas. Sua concessão não exige contribuição previdenciária, mas o atendimento a critérios específicos (LOAS, 1993).

¹⁴ De acordo com o art. 23 da LOAS (1993) correspondem às atividades continuadas que visam à melhoria da vida da população e cujas ações estejam voltadas para as necessidades básicas da população, observando os objetivos, princípios e diretrizes estabelecidas nessa lei. A Política Nacional de Assistência Social prevê seu

Assistência Social e as formas de seu financiamento. Constitui-se, em suma, em um documento norteador para todos os avanços que se seguiram no âmbito desta Política Pública.

Carvalho e Silveira (2011, p. 152) indicam precisamente o papel dos direitos sociais e a importância de serem exigidos do Estado:

Direitos Sociais são direitos que tendem a realizar a “equalização de situações sociais desiguais”. Logo, pressupõem que existem indivíduos ou grupos que não têm acesso a condições para satisfazer suas necessidades básicas. O objetivo de tais direitos é a igualdade de acesso a bens e serviços indispensáveis para que grupos e segmentos, empobrecidos e vulnerabilizados pela forma de organização da sociedade, possam alcançar níveis de humanidade necessários para desfrutar dos direitos individuais, civis e políticos, para participar da plenitude da vida política. Encarnam demandas dos destituídos de condições de vida, em suas lutas sociais, garantindo-lhes a condição de sujeitos de direitos. Desse modo, são direitos que interpelam o Estado como exigência, no sentido de sua atuação para viabilizar condições de vida aos que estão destituídos de acesso a tais condições, visando à garantia da satisfação das necessidades humanas básicas. Assim, os direitos sociais exigem políticas públicas efetivas, na perspectiva da igualdade de condições de acesso, reconhecendo as diferenças entre grupos e segmentos sociais, na direção da equidade. A rigor, os direitos sociais são a condição para a realização da liberdade, ou seja, são condições para a realização da democracia, afirmando-se como imperativo ético na organização da vida social.

É válido destacar que a LOAS não faz referência de maneira clara àqueles que irão operar as políticas de Assistência Social. Ela apresenta termos como “recursos humanos” ou mesmo os “trabalhadores do setor”, sem apontar a necessidade da existência de servidores públicos para a prestação dos serviços socioassistenciais.

Somente em 2004, ou seja, onze anos mais tarde, o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), através da Resolução n.º 145, de 15 de outubro, aprovou a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) que havia sido proposta pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

Especificamente, em meio às contradições do espaço estatal nos anos 2000, a Política de Assistência Social – assentada na força de um movimento de construção democrática que adentra no próprio Estado e espraia-se nos espaços institucionais – avança consideravelmente em sua consolidação como Política Pública: é a demarcação de um novo campo de direitos, a circunscrever os direitos

ordenamento em rede, de acordo com os níveis de proteção social: básica e especial, de média e alta complexidade.

¹⁵ Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares, tratadas no art. 24 da LOAS (1993), com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar, potencializar e melhorar os benefícios e os serviços assistenciais, não se caracterizando como ações continuadas.

¹⁶ Os projetos de enfrentamento da pobreza são definidos nos arts. 25 e 26 da LOAS (1993), caracterizam-se como investimentos econômicos e sociais nos grupos populacionais em situação de pobreza, buscando subsidiar técnica e financeiramente iniciativas que lhes garantam meios e capacidade produtiva e de gestão para a melhoria das condições gerais de subsistência, elevação do padrão de qualidade de vida, preservação do meio ambiente e organização social, articuladamente com as demais políticas públicas.

socioassistenciais, afirmando direitos e seguranças e as proteções para a “coletividade de despojados”, gestada nesta civilização do capital, é a construção da Política de Assistência Social como política de proteção social [...] (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, p. 147).

De acordo com a fala do, então, Ministro do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Patrus Ananias de Sousa, a aprovação deste documento demonstrou “a intenção de construir coletivamente o redesenho desta política, na perspectiva de implementação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS” (BRASIL, 2013, p. 09).

É válido destacar que tal iniciativa fez cumprir as deliberações da IV Conferência Nacional de Assistência Social¹⁷, que foi realizada em dezembro de 2003, em Brasília/DF, e denotou o compromisso do MDS e do CNAS em materializar as diretrizes da LOAS.

O SUAS, já previsto na LOAS, foi criado a partir das deliberações da referida Conferência, teve suas bases de implantação consolidadas no ano de 2005, por meio da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB-SUAS), que apresenta as competências de cada órgão federado e os eixos de implementação deste Sistema. Segundo Couto *et al.* (2012, p. 60):

A PNAS-2004 vai explicitar e tornar claras as diretrizes para efetivação da Assistência Social como direito de cidadania e responsabilidade do Estado, apoiada em um modelo de gestão compartilhada pautada no pacto federativo, no qual são detalhadas as atribuições e competências dos três níveis de governo na provisão de atenções socioassistenciais, em consonância com o preconizado na LOAS e nas Normas Operacionais (NOBs) editadas a partir das indicações e deliberações das Conferências, dos Conselhos e das Comissões de Gestão Compartilhada (Comissões Intergestores Tripartite e Bipartites – CIT e CIBs).

De acordo com a PNAS (2013, p. 13), considerar a Assistência Social como uma Política Pública significa “garantir a todos, que dela necessitam, e sem contribuição prévia a provisão dessa proteção. Esta perspectiva significaria aportar quem, quantos, quais e onde estão os brasileiros demandatários de serviços e atenções de assistência social”. A expressão “todos que dela necessitam” significa mais especificamente o conjunto dos cidadãos que está fora da rede de proteção pública, isto é, do trabalho, dos serviços sociais públicos e das redes sociorelacionais (COUTO *et al.*, 2012, p. 68). O que se pretendia era desencadear discussões e reestruturar a Política Pública de Assistência Social de modo a concretizar o SUAS.

¹⁷ A IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em dezembro/2003, em Brasília/DF, apontou como principal deliberação a construção e implementação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, requisito essencial da LOAS para dar efetividade à assistência social como política pública (PNAS, 2013, p. 11).

É importante destacar que a gestão da Assistência Social é estabelecida de acordo com a PNAS em três níveis: inicial, básica e plena¹⁸. Estes níveis efetivam uma diferenciação entre os portes dos municípios brasileiros¹⁹, bem como as condições de vida da sua população, seja urbana ou rural.

Assim, pode-se afirmar que a partir de 2005 iniciou-se um processo de construção e regulamentação do SUAS²⁰. Em termos gerais, o SUAS:

- a) Consolida o modo de gestão compartilhada, o co-financiamento e a cooperação técnica entre os três entes federativos que, de modo articulado e complementar, operam a proteção social não-contributiva de Seguridade Social no campo da Assistência Social;
- b) Estabelece a divisão de responsabilidades entre os entes federativos (federal, estadual, Distrito Federal e municipal) para instalar, regular, manter e expandir as ações de Assistência Social como dever de Estado e direito do cidadão no território nacional;
- c) Fundamenta-se nos compromissos da PNAS/2004;
- d) Orienta-se pela unidade de propósitos, principalmente quanto ao alcance de direitos pelos usuários;
- e) Regula, em todo o território nacional, a hierarquia, os vínculos e as responsabilidades do sistema-cidadão de serviços, benefícios, programas, projetos e ações de Assistência Social, de caráter permanente e eventual, sob critério universal e lógica de ação em rede hierarquizada de âmbito municipal, do Distrito Federal, estadual e federal;
- f) Respeita a diversidade das regiões, decorrente de características culturais, socioeconômicas e políticas, em cada esfera de gestão, da realidade das cidades e da sua população urbana e rural;
- g) Reconhece que as diferenças e desigualdades regionais e municipais, que condicionam os padrões de cobertura do sistema e os seus diferentes níveis de gestão, devem ser consideradas no planejamento e execução das ações;
- h) Articula sua dinâmica às organizações e entidades de Assistência Social com reconhecimento pelo SUAS (NOB/SUAS, 2005, p. 86).

¹⁸ De acordo com a NOB-SUAS/2005: I. Gestão inicial: Os municípios que não se habilitarem à gestão básica receberão recursos da União conforme série histórica, transformados em Piso Básico de Transição e Piso de Transição de Média Complexidade e Piso de Alta Complexidade I, conforme estabelecido no item “Critério de transferência” desta Norma, por intermédio do Fundo Nacional de Assistência Social. II. Gestão básica: neste nível o município assume a gestão da Proteção Social Básica na Assistência Social, devendo o gestor, ao assumir a responsabilidade de organizar a proteção básica do seu município, prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições. Assim, tem que se responsabilizar pela oferta de programas, projetos e serviços socioassistenciais que fortaleçam os vínculos familiares e comunitários, promovam os beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e de programas de transferência de renda, bem como vigiem direitos violados no território. III. Gestão plena: nível em que o município tem a gestão total das ações de assistência social sejam elas financiadas pelo Fundo Nacional de Assistência Social mediante repasse fundo a fundo, ou que cheguem diretamente aos usuários, ou ainda, as que sejam provenientes de isenção de tributos em razão do Certificado de Entidades Beneficentes de Assistência Social (CEBAS). IV. Municípios não habilitados (sob gestão do estado): os municípios que não estiverem habilitados nas condições de gestão inicial, básica e plena, a gestão dos recursos federais destinados ao cofinanciamento das ações continuadas de assistência social são de responsabilidade do gestor estadual.

¹⁹ De acordo com dados do Demonstrativo de habilitação de municípios de outubro de 2013, Varginha possui Porte IV e encontra-se habilitada no nível de Gestão Básica desde 24 de agosto de 2005. Maiores informações disponíveis em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/gestao-do-suas>>. Acesso em: 23 de out. 2013.

²⁰ O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é um sistema público com comando único, descentralizado, não contributivo que organiza e normatiza a Política Nacional de Assistência Social na perspectiva da universalização dos direitos, regulando em todo o território nacional as ações socioassistenciais (FERREIRA, 2011, p. 103).

No referido documento são apresentados, ainda, os eixos estruturantes da gestão do SUAS, que são:

- a) precedência da gestão pública da política;
- b) alcance de direitos socioassistenciais pelos usuários;
- c) matricialidade sociofamiliar;
- d) territorialização;
- e) descentralização político-administrativa;
- f) financiamento partilhado entre os entes federados;
- g) fortalecimento da relação democrática entre estado e sociedade civil;
- h) valorização da presença do controle social;
- i) participação popular/cidadão usuário;
- j) qualificação de recursos humanos;
- k) informação, monitoramento, avaliação e sistematização de resultados (NOB/SUAS, 2005, pp. 86-7).

Segundo Couto *et al.* (2012), a PNAS reafirma a importância e necessidade de articulação com outras políticas, de modo a:

- a) Prover serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e/ou especial para famílias, indivíduos e grupos que dela necessitem;
- b) 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 urbanas e rurais;
- c) Assegurar que as ações no âmbito da Assistência Social tenham a centralidade na família, e que garantam a convivência familiar e comunitária (PNAS, 2013, p. 31).

A PNAS (2013) aponta a necessidade de atuar intersetorialmente junto às demais políticas públicas com a finalidade de superar situações de vulnerabilidades e riscos sociais. Destaca, também, a importância dos seus usuários e dos territórios onde vivem. Entende-se, portanto, que a construção desta política vislumbra considerar três vertentes de proteção social: as pessoas, as circunstâncias em que vivem e o seu núcleo familiar²¹. Assim, antes de qualquer intervenção profissional, é preciso conhecer as particularidades de cada território e aproximar-se dos que demandam esta política.

A PNAS (2013) divide os municípios brasileiros em grupos distintos segundo o critério populacional, como apresentado abaixo:

- a) Municípios pequenos 1: com população até 20.000 habitantes
- b) Municípios pequenos 2: com população entre 20.001 a 50.000 habitantes

²¹ A PNAS (2013) aponta que a Política de Assistência Social vem assumindo a centralidade sociofamiliar no âmbito de suas ações, bem como reconhecendo a dinâmica demográfica e socioeconômica associadas aos processos de exclusão/inclusão social, vulnerabilidade aos riscos pessoais e sociais em curso no Brasil, em seus diferentes territórios.

- c) Municípios médios: com população entre 50.001 a 100.000 habitantes
- d) Municípios grandes: com população entre 100.001 a 900.000 habitantes
- e) Metrôpoles: com população superior a 900.000 habitantes (PNAS, 2013, p. 14).

Ainda segundo este documento, a dinâmica populacional é relevante tendo em vista que se relaciona ao processo econômico estrutural de valorização do território. Essa afirmativa também é contemplada na fala de Koga (2003, p. 39):

[...] A dimensão territorial traz elementos que permitem uma perspectiva de totalidade da questão social: já que trabalha não somente com aspectos das necessidades, como se refere às próprias relações estabelecidas entre os sujeitos e seu cotidiano de vivência, esta relação dinâmica se contrapõe à corriqueira e simplista noção de necessitados ou carentes como comumente se referem às políticas direcionadas aos pobres, que os destitui da condição de sujeito.

A referida autora acrescenta ainda que “[...] o território não se configura como um simples “acidente de percurso”, mas efetivamente um sujeito em ação em que a cidadania ganha vida ativa” (KOGA, 2003, p. 20, grifo da autora).

Pensar na organização e prestação dos serviços e programas socioassistenciais a partir do território, considerando a proximidade com o cidadão, e priorizar os territórios mais vulneráveis, representou uma mudança muito importante no contexto dessa política (COUTO *et al.*, 2012). Para Couto *et al.* (2012), “O território é também o terreno das políticas públicas, onde se concretizam as manifestações da questão social e se criam os tensionamentos e as possibilidades para seu enfrentamento.

Outro ponto destacado é matricialidade sociofamiliar, ou seja, a família passa a assumir um papel de destaque para a Política de Assistência Social. Os objetivos são: fortalecer e dar apoio às famílias que estejam passando por necessidades sociais e construir ações protetivas que se traduzam em melhorias de sua qualidade de vida. De acordo com Couto *et al.* (2012, pp. 76-7):

Na PNAS, a matricialidade familiar significa que o foco da proteção social está na família, princípio ordenador das ações a serem desenvolvidas no âmbito do SUAS. Mas, como afirma a NOB-SUAS, “não existe família enquanto modelo idealizado e sim famílias resultantes de uma pluralidade de arranjos e rearranjos estabelecidos pelos integrantes dessas famílias”.

Diante da afirmativa acima, compreende-se que as metodologias de atendimento às famílias tendem a ser alteradas, o que se fará por meio da atuação dos profissionais dessa área específica.

O texto da PNAS (2013) aponta que a Proteção Social deve se traduzir na garantia da segurança de sobrevivência (rendimentos monetários às pessoas com deficiência, idosos, desempregados, famílias numerosas e ou famílias desprovidas de condições básicas para a sua reprodução básica); segurança de acolhida (provisão de todas as necessidades, como alimentação, vestuário e abrigo); e segurança de convívio ou vivência familiar, através do qual as pessoas vão desenvolvendo potencialidades (PNAS, 2004).

Outro ponto relevante é que a PNAS (2013) apresenta dois níveis de Proteção Social: a Proteção Social Básica (PSB) e a Proteção Social Especial (PSE). A PSB tem como objetivos “prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários”. É destinada à população que vive em situação de vulnerabilidade social decorrente da pobreza, privação²² e, ou, fragilização de vínculos afetivos, relacionais e de pertencimento social²³. E, sua operacionalização é feita através da oferta de serviços, programas e projetos locais de acolhimento, convivência e socialização de famílias e de indivíduos, conforme identificação da situação de vulnerabilidade apresentada, além da possibilidade de concessão e encaminhamentos a benefícios socioassistenciais.

Os serviços de PSB deverão ser executados de forma direta nos CRAS e de forma indireta nas entidades e organizações de Assistência Social da área de sua abrangência (PNAS, 2013). O CRAS caracteriza-se como uma unidade pública estatal de base territorial, que deve estar localizado em áreas de vulnerabilidade social. É responsável pela execução dos serviços de PSB deve organizar e coordenar a rede de serviços socioassistenciais locais da Política de Assistência Social (PNAS, 2013).

Quanto à PSE, a PNAS (2013, p. 35) estabelece que:

A proteção social especial é uma modalidade de atendimento assistencial destinada a famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal e social, por ocorrência de abandono, maus tratos físicos e, ou, psíquicos, abuso sexual, uso de substâncias psicoativas, cumprimento de medidas sócio-educativas, situação de rua, situação de trabalho infantil, entre outras.

²² Neste contexto a privação deve ser entendida como ausência de renda, precário ou nulo acesso aos serviços públicos, dentre outros.

²³ Sejam pela ocorrência de discriminações etárias, étnicas, de gênero ou por deficiências.

A execução destes serviços está estreitamente relacionada com o Sistema de Garantia de Direitos (SGD)²⁴ e, assim, exige uma interlocução entre Poder Judiciário, Ministério Público e outros órgãos e ações do Poder Executivo.

A PSE é, ainda, dividida entre: Proteção Social Especial de Média Complexidade, que atende às famílias e indivíduos que tenham tido seus direitos violados, mas cujos vínculos familiares e comunitários ainda não tenham sido rompidos; e Proteção Social Especial de Alta Complexidade que devem garantir proteção integral para famílias e indivíduos que se encontrem em situação de ameaça, necessitando serem retirados do núcleo familiar ou mesmo da comunidade. Essa proteção integral abarca a moradia, a alimentação, a higienização e o trabalho protegido.

Considerando o exposto na PNAS (2013) vê-se que a gestão proposta por esta política traz inovações e detalha as atribuições e competências dos três níveis de governo na provisão das ações socioassistenciais; propõe a consolidação do processo de descentralização; reconhece a importância de se considerar as desigualdades socioterritoriais na implementação de ações adequadas às necessidades da população; considera a necessidade da constituição de uma rede de prestação de serviços; incentiva a gestão no sistema descentralizado e participativo, o que, por sua vez, implica no incentivo à participação popular, na autonomia da gestão municipal, potencializando a divisão de responsabilidades e no cofinanciamento entre as esferas de governo e a sociedade civil; ressalta a necessidade da informação, monitoramento e avaliação, como importantes meios para o exercício do controle social dessa política e, finalmente, *reconhece que os trabalhadores da área vêm sofrendo com a precarização das relações de trabalho*. Além disso, quando destaca o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, automaticamente, apresenta a necessidade da existência de servidores públicos que sejam responsáveis por eles. Ou seja, pela primeira vez, fica explicitada a importância dos trabalhadores desta área e passa-se então a tratar, mesmo que indiretamente, da Gestão do Trabalho:

A elaboração de uma política de recursos humanos urge inequivocamente. A construção de uma política nacional de capacitação que promova a qualificação de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada para os trabalhadores públicos e privados e conselheiros, configura-

²⁴ De acordo com o Art. 1º da Resolução n.º 113, de 19 de abril de 2005, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente “O Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente constitui-se na articulação e integração das instâncias públicas governamentais e da sociedade civil, na aplicação de instrumentos normativos e no funcionamento dos mecanismos de promoção, defesa e controle para a efetivação dos direitos humanos da criança e do adolescente, nos níveis Federal, Estadual, Distrital e Municipal”.

se ademais como importante instrumento de uma política de recursos humanos, estando em curso sua formulação (PNAS, 2013, p. 53).

Diante desta perspectiva, a PNAS aponta para a necessidade da elaboração de uma Norma Operacional Básica específica para a área de Recursos Humanos que estabeleça a composição da equipe com a indicação de formação, perfil, atributos, qualificação, necessárias ao trabalho na área social (PNAS, 2013).

2.3 DA NORMA OPERACIONAL BÁSICA DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (NOB/SUAS) EM 2005 À NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (NOB-RH/SUAS) EM 2006

Em 15 de julho de 2005, o CNAS aprovou a Resolução n°. 130, que instituiu a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS).

Conforme exposto anteriormente, este documento apresentou a necessidade de estruturar a divisão de competências e responsabilidades entre as três esferas de governo; os níveis de gestão de cada uma das esferas; as instâncias que compõem o processo de gestão e controle dessa política e a forma como elas se relacionam; a nova relação com as entidades e organizações governamentais e não-governamentais; os principais instrumentos de gestão a serem utilizados e os critérios de partilha e de transferência de recursos.

A NOB/SUAS é fundada em pacto entre os entes federativos, o que assegura a unidade de concepção e de âmbito da política de Assistência Social em todo território nacional, sob o paradigma dos direitos à proteção social pública de seguridade social e à defesa da cidadania do usuário. Assegura, ainda, a primazia e a precedência da regulação estatal sobre essa atividade pública, cuja dinâmica democrática sob controle social prevê a participação da população e da sociedade na formulação e controle das ações e o comando único das ações em cada esfera de governo (NOB/SUAS, 2005, p. 86).

Com relação aos princípios organizativos do SUAS, a NOB/SUAS (2005) destaca que os mesmos direcionam-se à universalidade, por meio da fixação de níveis de cobertura dos benefícios, serviços, programas, projetos e ações socioassistenciais, principalmente aqueles que possuam provisão partilhada entre os entes federativos; têm intenção de garantir o acesso aos direitos socioassistenciais a todos os que deles necessitarem e, assim, articulam a

cobertura com as demais políticas sociais e econômicas; estabelecem a descentralização político-administrativa, as competências específicas e o comando único em cada esfera de governo; integram objetivos, ações, serviços, benefícios, programas e projetos em rede hierarquizada e territorializada, pela complexidade dos serviços e em parceria com organizações e entidades de Assistência Social; apresentam comando único por esfera da gestão; preconizam os padrões de desempenho e de qualidade; utilizam os Planos Municipais, Estaduais e Federal de Assistência Social como forma de planejar suas ações; abrem espaços institucionais para manifestação dos interesses dos usuários e preservação dos seus direitos; exercem fiscalização e controle quanto à qualidade das ações e autorizam o funcionamento de organizações e de serviços socioassistenciais; possuem um sistema de gestão orçamentária para sua sustentação; pautam-se no sistema democrático e participativo de gestão e de controle social através dos Conselhos e Conferências de Assistência Social, da publicização de dados e informações, da localização e padrão de cobertura dos serviços, de canais de informação e de decisão, por meio de audiências públicas; apresentam o sistema de gestão de pessoas por meio, entre outros, da contínua capacitação de gestores e dos agentes operadores das ações de Assistência Social; realizam a articulação interinstitucional entre competências e ações com os demais sistemas de defesa de direitos humanos, como o Sistema Único de Saúde (SUS), o Sistema Nacional de Previdência Social, os Sistemas Nacional e Estadual de Justiça, dentre outros.

Diante do exposto, é possível verificar que tanto os eixos estruturantes da gestão do SUAS, quanto seus princípios organizativos, apresentam preocupação com itens fundamentais à prestação dos serviços socioassistenciais.

Logo na introdução da NOB-RH/SUAS (2006) é apresentado o percurso pelo qual a Política de Assistência Social veio traçando até chegar à sua construção. No referido documento é reafirmada a importância da promulgação da Constituição Federal de 1988 para o fortalecimento desta política; da aprovação da LOAS em 1993, através da qual se viu o seu reconhecimento como direito do cidadão; da PNAS em 2004 que veio com a intenção de formular e implementar um sistema público descentralizado, com a gestão através do SUAS; da Norma Operacional Básica (NOB/SUAS) aprovada em 2005 e, também, destaca-se que a própria PNAS/2004 já apontava que Política de Recursos Humanos constituía-se como um eixo estruturante do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e do controle social. Além disso, outros materiais, como a “Fotografia da Assistência Social no Brasil na

perspectiva do SUAS²⁵” que foi produzido pelo CNAS e apresentado na V Conferência Nacional de Assistência Social e da realização em todo o Brasil de um diagnóstico sobre a Gestão de Pessoas na área da Assistência Social, fez com que se deliberassem algumas metas que embasaram a construção da NOB-RH/SUAS, neste mesmo evento²⁶.

A partir de todos esses momentos, surge a NOB/RH-SUAS (2006) através da aprovação da Resolução n.º. 269, do CNAS, após um amplo processo de discussão, aprimoramento e contribuições. Ela que se caracteriza como o mais importante progresso com relação à profissionalização da Política de Assistência Social, no intuito de garantir que os usuários desta política sejam beneficiários de serviços públicos de alta qualidade.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) apresenta as primeiras diretrizes para a política de gestão do trabalho do SUAS. Trata-se de um primeiro esforço nesta área objetivando delinear os principais pontos da gestão pública do trabalho e propor mecanismos reguladores da relação entre gestores e trabalhadores e os prestadores de serviços socioassistenciais, o que não esgota as possibilidades de aprimoramento desta Norma (NOB-RH, 2011, p. 09).

Os princípios e diretrizes contidos na NOB-RH/SUAS têm por finalidade primordial “estabelecer parâmetros gerais para a gestão do trabalho a ser implementada na área da Assistência Social, englobando todos os trabalhadores do SUAS, órgãos gestores e executores de ações, serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social [...]” (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 13).

Este documento aponta os conceitos sobre a Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social; define quais os profissionais que devem compor as equipes de referência da PSB e PSE; aborda os princípios éticos para os trabalhadores desta área, bem como, apresenta as diretrizes para a Política Nacional de Capacitação (PNC), para os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), para as entidades e organizações de Assistência Social, para o cofinanciamento da Gestão do Trabalho; define as responsabilidades e atribuições dos gestores em cada esfera de governo no âmbito do SUAS e aborda o controle social da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS como algo fundamental. Tudo isso demonstra a intenção de

²⁵ A Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS: Indicadores da gestão municipal da política de assistência social no Brasil 2005/2006, apresenta o resultado de uma pesquisa realizada junto aos municípios, Estados e Distrito Federal sobre a gestão da assistência social, realizada pelo Conselho Nacional de Assistência Social em parceria com o Núcleo de Estudos e Pesquisas em Seguridade e Assistência Social da PUC/SP. Para leitura do documento, acesse: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/cadernos/fotografia-da-assistencia-social-no-brasil-na-perspectiva-do-suas-2013-indicadores-da-gestao-municipal-da-politica-de-assistencia-social-no-brasil-2005-2006>>.

²⁶ A V Conferência Nacional de Assistência Social foi realizada no período de 5 a 8 de dezembro de 2005 em Brasília, DF e teve como tema central: “*SUAS – PLANO 10: Estratégias e Metas para Implementação da Política Nacional de Assistência Social*”.

se consolidar o SUAS através da descentralização político-administrativa, do cofinanciamento entre os entes federados, da Gestão do Trabalho e do controle social.

O referido documento aborda a trajetória histórica da Assistência Social e aponta a questão dos recursos humanos como um grande desafio, uma vez que essa política é marcada historicamente pela precarização das relações de trabalho e recursos financeiros para o investimento nesta área. De acordo com Carvalho e Silveira (2011, p. 148):

[...] é a institucionalização do Sistema Único da Assistência Social – SUAS – em difícil e exigente construção há mais de seis anos e a construção da NOB-RH/SUAS, a afirmar, em todos os Estados e municípios brasileiros, a exigência de valorização dos trabalhadores do SUAS, mediante o reconhecimento de direitos, no contexto de precarização do trabalho e do desmonte de conquistas trabalhistas.

Ressalta-se, ainda, o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais e, assim, alega-se a necessidade da existência de servidores públicos responsáveis por sua execução, o que pressupõe a criação de cargos públicos e a nomeação daqueles que tenham sido aprovados em concurso público, em quantidade compatível com as necessidades de cada esfera. Em seguida, aponta-se a necessidade de se estabelecer uma PNC dos trabalhadores do SUAS, tendo como pilar de sustentação a educação permanente, que promova a qualificação de maneira sistemática, com vistas à garantia da prestação de serviços de qualidade aos usuários desta política.

Assim, pode-se afirmar que NOB-RH/SUAS (2011) orienta o posicionamento e ação de todos os atores sociais envolvidos na Assistência Social, sejam os gestores das três esferas de governo, os trabalhadores ou mesmo os representantes das entidades que prestam seus serviços. Estes que, juntos, são os principais responsáveis pela implementação do SUAS. Para Couto *et al.* (2012) o atual momento é marcado pela redefinição do trabalho, das suas formas de organização e de gestão. Devem, portanto, ser incorporados mecanismos de formação e de educação permanentes a fim de qualificar o quadro de trabalhadores do SUAS.

De acordo com Silveira (2011), a NOB-RH/SUAS (2006) disciplina a gestão do trabalho através de estabelecimento de requisitos de financiamento e do reconhecimento público da adesão dos entes federados do SUAS. Há ainda de se ressaltar que este instrumento político e normativo reconhece a especificidade do campo de atuação da Política de Assistência Social e, por isso, define as equipes de referência para a prestação dos serviços (RAICHELIS, 2011).

Com isso tornou-se imprescindível a reflexão sobre a Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social, uma vez que, segundo Ferreira (2011), a Gestão do Trabalho é

imprescindível para a qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial. Entretanto, a própria NOB-RH/SUAS aponta a importância da responsabilização de todos os entes públicos envolvidos para que as ações se tornem possíveis: “essa responsabilização depende, no entanto, da adesão dos gestores a essa Norma, da incorporação de suas diretrizes na sua legislação e organizações de Assistência Social” (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 13).

Inicia-se, assim, um processo de reflexão sobre a garantia dos direitos daqueles que executam e operacionalizam os serviços socioassistenciais. Afinal, os trabalhadores do SUAS devem ter garantias para contribuir com a qualidade da prestação de seus serviços.

2.4 A APROVAÇÃO DA LEI DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) EM 2011

Somente em 2011, após anos de reivindicações, lutas e esforços por parte dos gestores e trabalhadores da Assistência Social, a LOAS foi alterada pela Lei n°. 12.435, de 06 de julho de 2011 e, por meio desta, foram instituídos os objetivos de gestão do SUAS, através dos quais despontaram-se a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como fundamentais à institucionalização do Sistema.

De acordo com a fala da então Secretária Nacional de Assistência Social, Denise Colin, este documento organiza, em termos legais, o SUAS. Segundo ela, os trabalhadores do SUAS, que são responsáveis por mediar e garantir os direitos dos usuários da Assistência Social, devem também ter os seus direitos garantidos e uma das formas para que isso ocorra é uma adequada Gestão do Trabalho que contemple a contratação por meio de concurso público, os Planos de Carreira, Cargos e Salários, as condições dignas de trabalho, além da capacitação e educação permanente. Desta forma, “a gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do Sistema e a qualidade da oferta dos serviços na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial” (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 15).

Conforme Silveira (2011), o SUAS iniciou o processo de nacionalização do direito à Assistência Social revelando extraordinários avanços na perspectiva da consolidação do controle público, no alinhamento conceitual do conteúdo específico desta política na proteção social brasileira, na construção de uma referência estatal para a prestação dos serviços socioassistenciais, na aproximação e modelagem de novas ferramentas de análise de

territórios para a definição dos serviços, no estabelecimento de novas regras para a vinculação das entidades e organizações na rede socioassistencial, entre outros.

Assim, conforme aponta Ferreira (2011), para implementar o SUAS seria necessário tratar a Gestão do Trabalho como uma questão estratégica, uma vez que a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade dependeria da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS. Ainda segundo Ferreira (2001, p. 16), “neste aspecto, é importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, fazendo-se necessária a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução”.

Para Silveira (2011, p. 20), a Gestão do Trabalho no SUAS “supõe processos unificados e construídos coletivamente com definição de requisitos, competências e perfis profissionais para o desenvolvimento de funções”. Tais processos estão intrinsecamente relacionados às condições de trabalho, visto que a Gestão do Trabalho tem como pressupostos básicos efetivar as seguintes garantias: desprecarização dos vínculos trabalhistas, com o fim das terceirizações; ofertar a educação permanente aos seus trabalhadores; realizar o planejamento estratégico das ações; efetivar o controle social e a gestão participativa, e integrar e alimentar o sistema de informações:

A desprecarização dos vínculos e demais condições de trabalho, constitui estratégia central na efetivação do SUAS, contribuindo diretamente na qualificação dos serviços. Dessa forma, os pactos entre os entes federados apontam para o cumprimento de responsabilidades compartilhadas, com avanços sólidos a depender da organização dos próprios trabalhadores e do controle democrático (SILVEIRA 2011, p. 13).

Nesse momento de estruturação da política, seriam necessários recursos públicos, a fim de manter as equipes técnicas nos equipamentos públicos e estruturar as condições mínimas de funcionamento das instâncias. Apesar dos avanços, ainda existem muitas lacunas na operacionalização do Sistema:

Importante destacar que o SUAS combinou avanços institucionais e rearranjos na organização dos serviços e da gestão. Esses últimos revelam insuficiências de investimentos compartilhados; manutenção de vínculos precarizados, a exemplo dos contratos temporários e dos pregões eletrônicos; ausência ou insuficiência de concursos públicos; definição de equipes sem perfil adequado, baixos e imorais salários; ampliação de demandas inerentes às equipes técnicas do sistema de justiça, segurança pública, saúde e educação; demandas territoriais ampliadas pela ausência de planejamento, gerando superexploração, desgaste emocional e mesmo danos de saúde mental; práticas gerenciais burocráticas e “produtivistas”, descaracterizando os objetivos dos serviços; ausência de registros, avaliações participativas; instalação

de equipamentos sem acessibilidade e condições materiais de funcionamento; entre outros aspectos (SILVEIRA, 2011, p. 15).

Seguindo essa mesma linha, Raichelis (2011) alega que o Brasil vive uma dinâmica de flexibilização associada à precarização e a desregulamentação que, por sua vez, atingem as relações de trabalho dos profissionais de nível superior que atuam no campo das políticas sociais. Segundo a autora, essa dinâmica acaba gerando o rebaixamento salarial, a intensificação do trabalho, a precarização dos vínculos e condições de trabalho, a perda ou mesmo a ausência de direitos trabalhistas, a cobrança por aumento da produtividade, a insegurança no emprego, além da ausência de perspectivas quanto à progressão na carreira.

Estas questões apresentam-se como desafios para a administração pública brasileira em geral. Contudo, Raichelis (2011) adverte que na área específica da Assistência Social, elas possuem peculiaridades tendo em vista que seu histórico é marcado pela desprofissionalização e pela atuação com base em estruturas marcadas pelo imprevisto e pela descontinuidade, alicerçadas por uma cultura autoritária, patrimonialista e assistencialista.

Quanto à constituição dos quadros de profissionais do SUAS, verifica-se que são marcados por um:

[...] universo heterogêneo composto por servidores e trabalhadores da esfera estatal nos três níveis de governo e pela extensa “rede” privada de entidades de assistência social, com uma diversidade de áreas de formação, projetos profissionais, acúmulo teórico-prático, vínculos e condições de trabalho (RAICHELIS, 2011, p. 43).

A autora continua seu discurso alegando que os quadros profissionais se disseminam com grande discrepância entre os estados e municípios brasileiros, sendo freqüente a existência de “um número insuficiente de profissionais, em geral com grandes defasagens teóricas e técnicas, atuando simultaneamente em diferentes políticas e programas, e até mesmo em vários municípios diferentes” (RAICHELIS, 2011, p. 43). Ferreira (2011) concorda com Raichelis (2011) ao mencionar que existe sim uma ampliação do número de trabalhadores do SUAS, mas que, nem sempre eles possuem qualificação suficiente para exercer as atividades demandadas.

Diante de tais posicionamentos, entende-se que a implantação do SUAS exige novas formas de regulação, organização e Gestão do Trabalho e, para isso, são condições essenciais a:

[...] ampliação do número de trabalhadores pela via do concurso público, ao lado de processos continuados de formação e qualificação, definição de planos de carreiras,

cargos e salários, de processos de avaliação e progressão, de perfis das equipes e dos serviços, além de remuneração compatível e segurança no trabalho (RAICHELIS, 2011, p. 44).

A Lei n.º 12.435/2011 faculta a possibilidade de repasse financeiro fundo a fundo de recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) para cofinanciar a contratação de trabalhadores da Assistência Social pelos estados e municípios brasileiros, desde que estes sejam concursados e efetivados como servidores públicos. Estes, por sua vez, deverão compor as equipes de referência²⁷, e estas são constituídas por:

[...] servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários (FERREIRA, 2011, p. 25).

De acordo com Ferreira (2011), o SUAS vai se consolidar a partir da expansão da oferta de serviços e benefícios socioassistenciais. E as equipes de profissionais do SUAS passam a ser reconhecidas como referências de proteção social para as famílias e indivíduos. Estas, por sua vez, precisam ter nas equipes a certeza de que encontrarão respostas às suas necessidades. Tais repostas deverão ser embasadas em conhecimentos técnicos específicos e postura ética.

Há também de se considerar que as condições institucionais podem determinar a execução do trabalho, mas não só. A autonomia profissional que se conduz através dos direcionamentos éticos e técnicos, alicerçados na formação e no aprimoramento intelectual permanente, pode dinamizar as relações de força e poder (SILVEIRA, 2011). Os profissionais da Assistência Social devem, portanto, possuir capacidade de exercer sua autonomia, sua crítica e, também sua criatividade, no processo de ampliação dos direitos sociais. Em síntese, o SUAS representa um marco na trajetória histórica da Assistência Social, uma vez que expressa a construção de um conteúdo específico desta política na proteção social brasileira, e a Gestão do Trabalho é um de seus principais componentes.

²⁷ As equipes de referência são entendidas como um grupo de profissionais com diferentes conhecimentos, que têm objetivos comuns e definem coletivamente estratégias para alcançá-los. [...] Essas equipes são responsáveis por um certo número de famílias e usuários, de acordo com a referência do serviço de proteção social básica e especial (FERREIRA, 2011, p. 26-27).

3 A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)

A NOB-RH/SUAS caracteriza-se como o grande marco político e institucional na Gestão do Trabalho uma vez que disciplina os atributos essenciais e alguns parâmetros que se relacionam ao financiamento e ao reconhecimento público da adesão dos entes federativos ao SUAS (SILVEIRA, 2011). O referido documento enfatiza que a Gestão do Trabalho na Assistência Social merece maior atenção, tendo em vista sua importância estratégica para a consolidação do SUAS. Aponta ainda que “[...] é grande o desafio de estruturar este eixo do SUAS nessa política. A precarização do trabalho e dos recursos financeiros, físicos e materiais no setor público sabidamente fragilizaram a área da política de Assistência Social” (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 11).

Pode-se afirmar que em dezembro de 2011, quando aconteceu a VIII Conferência Nacional de Assistência Social em Brasília, DF, a Gestão do Trabalho assumiu a centralidade na discussão da consolidação do SUAS. O tema desta Conferência foi “Consolidar o SUAS e Valorizar os seus Trabalhadores” e seu objetivo era “Avaliar e propor diretrizes para o aprimoramento da gestão do SUAS na perspectiva da valorização dos trabalhadores e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios”.

3.1 A GESTÃO DO TRABALHO: CONCEPÇÕES E SIGNIFICADOS

No contexto de valorização dos trabalhadores da Assistência Social, Raichelis (2010) aponta que ao mesmo tempo em que se expandem as possibilidades de atuação dos profissionais da área social, estes se deparam também com a precarização das relações de trabalho, o que, entre tantas outras perdas, acarreta a restrição da sua autonomia:

A implantação do SUAS e sua rápida expansão por todo o território nacional vem ampliando consideravelmente o mercado de trabalho para os assistentes sociais e demais profissionais atuantes nessa área. Ao mesmo tempo e no mesmo processo, contraditoriamente, aprofundam a precarização das condições em que este trabalho se realiza [...] (RAICHELIS, 2010, p. 751).

Com vistas a minimizar ou mesmo eliminar as formas de precarização e exploração dos trabalhadores desta área tão dinâmica e específica, na NOB-RH/SUAS são apontados os Princípios e Diretrizes Nacionais para a Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema; os Princípios Éticos para os Trabalhadores da Assistência Social; as Equipes de Referência; as Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação (PNC); as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); as Diretrizes para Entidades e Organizações de Assistência Social; as Diretrizes para o cofinanciamento da Gestão do Trabalho; as Responsabilidades e Atribuições do Gestor Federal, dos Gestores Estaduais, do Gestor do Distrito Federal, dos Gestores Municipais para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS; a Organização do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS – Módulo CADSUAS; Controle Social da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS e as Regras de Transição. Todos esses pontos devem ser considerados na implementação do SUAS.

Ao longo do referido documento, cada eixo vai sendo apresentado, de modo a demonstrar que o investimento na Gestão do Trabalho poderá influenciar positivamente na prestação dos serviços à população, além de afiançar aos trabalhadores do SUAS a sua inclusão no processo de trabalho.

A Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS deve também:

- 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, 2011, p. 16).

A Gestão do Trabalho, na perspectiva NOB-RH/SUAS, aponta a necessidade de que os órgãos gestores organizem-se de modo a: destinar recursos financeiros para a área; compor os quadros de trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concurso público; criar uma diretriz relativa ao acompanhamento, em nível nacional, estadual e municipal, à sua implantação; designar, em sua estrutura administrativa, o setor responsável pela Gestão do Trabalho no SUAS; elaborar o diagnóstico da situação referente à Gestão do Trabalho em sua área de atuação²⁸; organizar um Sistema Nacional de Informação sobre os Trabalhadores do

²⁸ Neste item podem ser incluídos os seguintes aspectos: quantidade de trabalhadores; local de lotação; distribuição por serviços, com base territorial; categorias profissionais e especialidades; vencimentos ou salários; formação e qualificação; número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva dos Conselhos sejam eles: Nacional, Estadual ou Municipal; número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da Comissão Intergestores Tripartite (CIT) ou Comissão Intergestores Bipartite (CIB); número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação; número de profissionais que compõem a gestão dos

SUAS, sendo que o órgão gestor federal deverá ser o responsável por criar o Cadastro Nacional. Os estados e municípios são responsáveis por mantê-lo atualizado. Já, os municípios deverão utilizar também esse cadastro para as entidades e organizações de Assistência Social.

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 regulações 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 as necessidades do serviço e da população; devem ser observadas a qualificação acadêmica dos quadros de profissionais e a escolha de profissões regulamentadas por lei.

Relacionando-se à mesma discussão, Silveira (2011, p. 21) faz críticas à precarização do trabalho vivenciada pelos profissionais do SUAS:

É possível identificar que a grande maioria dos estados apresenta um número insuficiente de técnicos em suas estruturas administrativas para o desempenho de suas funções, sobretudo no apoio aos municípios. Em relação aos municípios confirma-se a tendência de alta rotatividade, a precarização dos vínculos, o despreparo para o desempenho de funções, exercício ilegal, entre outros. Tais aspectos desafiam a construção de estratégias que transcendam a responsabilidade do órgão gestor, demandando articulações com outras organizações e entidades representativas, e adoção de mecanismos indutores como o repasse condicionado a patamares progressivos de estruturação da gestão do trabalho que regra o poder público e as entidades vinculadas.

Em consonância com a Resolução n°. 109, de 11 de novembro de 2009, que apresenta a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, tem-se que a oferta dos serviços socioassistenciais deve se dar por meio do trabalho social desenvolvido de maneira interdisciplinar por uma equipe técnica de referência. Esta equipe deve ser composta por técnicos de nível superior (assistentes sociais, psicólogos, advogados, pedagogos, sociólogos, entre outros profissionais) e também por profissionais de nível médio (orientadores sociais, educadores/cuidadores), conforme regulação no âmbito do SUAS:

Fundos de Assistência Social sejam eles: Nacional, Estadual ou Municipal; número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação; número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do Benefício de Prestação Continuada; número de profissionais que compõem a equipe dos sistemas de informação e monitoramento, dentre outros aspectos de interesse.

[...] é o ousado movimento democrático, deflagrado pelo CNAS, no ano de 2010 – limiar 2011, de amplo e ampliado debate coletivo, nos processos de reconhecimento de categorias profissionais como trabalhadores do SUAS, colocar em foco, conhecimentos, habilidades e estratégias necessárias ao trabalho no SUAS, vinculando, assim, a discussão “Trabalho e Formação Profissional no exercício da Política de Assistência Social”, permitindo consolidar delineamentos do campo socioassistencial (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, p. 148).

O Censo SUAS 2009 – CRAS traz um importante apontamento referente ao assunto, segundo o qual “a qualidade da proteção socioassistencial brasileira requer profissionais com formação e conhecimentos adequados às necessidades do SUAS, sistema que organiza a rede socioassistencial e que tem como principal insumo os recursos humanos” (BRASIL, 2011a, p. 126).

Carvalho e Silveira (2011) são enfáticas ao afirmar que ou se desenvolve uma política de capacitação com vistas à educação permanente ou corre-se o risco de retroagir nos avanços já alcançados por essa política pública.

Não há dúvida de que é um grande desafio introduzir a Gestão do Trabalho como foco a ser perseguido pelos gestores dos três níveis de governo. Contudo, essa discussão se faz necessária no atual contexto. Ainda segundo Carvalho e Silveira (2011, p. 160), o reconhecimento dos trabalhadores do SUAS vai depender justamente da sua organização enquanto categoria e luta pela garantia dos seus direitos.

[...] Este fortalecimento da organização deve voltar-se para as condições efetivas de trabalho: exigir que os mecanismos de contratação utilizados – hoje, identificados como formas precárias de inserção – sejam abolidos definitivamente, colocando na “ordem do dia” o concurso público como mecanismo justo de absorção do trabalhador brasileiro; demandar a implantação/implementação das Mesas de Negociação nos três níveis de governo; e, instituir o Plano de Carreira, Cargos e Salários, permitindo maior dignidade para os trabalhadores. De fato, impõe-se a constituição de uma política de capacitação, com base no princípio da educação permanente, incluindo cursos de nivelamento, atualização, aperfeiçoamento, especialização e mestrado. E mais: precisa ser capacitação também direcionada para gestores, conselheiros, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes das entidades de assistência social, de forma a se conceber uma educação político-ética que abranja a totalidade daqueles que estão desenvolvendo as múltiplas atividades no âmbito da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais; um grande desafio para a gestão do trabalho no SUAS.

Complementando as orientações de Carvalho e Silveira, serão apresentadas abaixo como devem ser compostas as equipes de referência, fazendo menção aos princípios éticos necessários e, também às suas responsabilidades na atuação junto ao SUAS.

3.2 EQUIPES DE REFERÊNCIA, PRINCÍPIOS ÉTICOS E AS RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)

As equipes de referência relativas aos serviços de PSB e PSE podem ser consideradas como ponto central da discussão levantada pela lógica interna da NOB-RH/SUAS (2011), uma vez que, quando a legislação aborda sobre a necessidade de universalização do acesso à Política de Assistência Social e sobre a articulação entre os serviços e benefícios socioassistenciais, deve-se pressupor a importância de dimensionar a quantidade de profissionais responsáveis pela prestação dos referidos serviços e viabilização dos benefícios em relação à sua qualidade. E, para além da quantidade de profissionais, é necessário que estes sejam regidos por princípios éticos e pelas diretrizes desta política.

A NOB-RH/SUAS (2011) aponta que as equipes de referência devem ser constituídas por servidores efetivos e, ainda que, para sua composição deve-se observar o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento prestado, além das aquisições que se pretende garantir aos usuários.

As equipes desempenham várias atividades com o seu público e para mensurar qual o número de profissionais adequado para satisfazer as necessidades do serviço há de se considerar variáveis, tais como: qual o trabalho social desenvolvido com as famílias? Quantas famílias participam, por exemplo, de um Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)? Com que frequência esse serviço acontece? Além disso, há de se considerar o tempo necessário para o planejamento, execução, registro, monitoramento e avaliação dos serviços socioassistenciais (NOB-RH/SUAS, 2011).

Outra questão a ser considerada diz respeito ao conhecimento, por parte dos envolvidos na política de Assistência Social, das necessidades de serviços e benefícios socioassistenciais. Ter visão da totalidade das necessidades e, assim, planejar melhor os meios necessários para tentar atendê-las:

Assim, podemos ter a dimensão mais objetiva de quantas famílias, ao longo de seu ciclo de vida, poderão necessitar da proteção de assistência social (as famílias referenciadas) e as famílias que são efetivamente atendidas (que expressam o grau de cobertura dos serviços, programas, projetos e benefícios) (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 29).

Considerando este eixo que se refere especificamente à composição das equipes de referência, verifica-se a preocupação em formar equipes com categorias profissionais de nível

superior que sejam devidamente orientadas por códigos de ética e que, portanto, agreguem tal dimensão aos serviços, benefícios e à gestão do SUAS.

Os princípios éticos das profissões são essenciais no momento da elaboração, implantação e implementação de padrões, rotinas e protocolos específicos, a fim de normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial. De acordo com o NOB-RH/SUAS (2011, p. 19-23), os princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais na área específica da Assistência Social são:

- a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;
- b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;
- c) Promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;
- d) Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida;
- e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;
- f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;
- g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
- h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;
- i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;
- j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados.

O respeito aos princípios éticos acima relacionados fazem toda a diferença no estabelecimento do vínculo entre os profissionais da equipe de referência com a população usuária dos serviços. Como aponta Raichelis (2011, pp. 427-8):

O trabalho profissional, na perspectiva do projeto ético-político, exige um sujeito profissional qualificado capaz de realizar um trabalho complexo, social e coletivo, que tenha competência para propor, negociar com os empregadores privados ou públicos, defender projetos que ampliem direitos das classes subalternas, seu campo de trabalho e sua autonomia técnica, atribuições e prerrogativas profissionais.

Tais afirmativas também podem ser aplicadas ao exercício profissional das demais categorias que atuam junto aos assistentes sociais, visto que neste contexto, tendem a estar sob as mesmas condições de trabalho. Além disso, ao mesmo tempo em que os profissionais da área social lutam para assegurar o seu exercício profissional, estão sujeitos às normas das instituições que os contratam. Contudo, esse entrave não pode imobilizar suas intervenções.

Por fim, considerando que as equipes se diferenciam entre PSB e PSE e tendo em vista a particularidade de cada nível de complexidade, segue uma breve caracterização de cada uma delas.

3.2.1 Proteção Social Básica (PSB)

Os CRAS são equipamentos públicos que têm como objetivo ofertar serviços que articulam diversas ações e previnem situações de risco. Consistem na principal “porta de entrada” para o SUAS, uma vez que existem mais de cinco mil unidades destes equipamentos distribuídos em mais de quatro mil municípios brasileiros (BRASIL, 2011a).

Conforme orientações da NOB-SUAS (2005), os CRAS devem ser implantados preferencialmente em territórios que concentrem situações de vulnerabilidade e risco social e de acordo com a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009), eles devem ofertar três serviços de PSB, são eles: o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF)²⁹; o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)³⁰ e o Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosos³¹.

²⁹ O PAIF deve ser prestado exclusivamente pela equipe de referência do CRAS e tem por objetivo: “prevenir situações de risco social, por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários”. Ou seja, atua de forma preventiva, protetiva e proativa, reconhecendo a importância de responder às necessidades humanas de forma integral, para além da atenção a situações emergenciais, centradas exclusivamente nas situações de risco social (BRASIL, 2012, p. 11).

³⁰ O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) é realizado em grupos, organizado a partir de percursos, de modo a garantir aquisições progressivas aos seus usuários, de acordo com o seu ciclo de vida, a fim de complementar o trabalho social com famílias e prevenir a ocorrência de situações de risco social. Organiza-se de modo a ampliar trocas culturais e de vivências, desenvolver o sentimento de pertença e de identidade, fortalecer vínculos familiares e incentivar a socialização e a convivência comunitária. Tem como objetivo complementar o trabalho social com família; prevenir a institucionalização e a segregação de crianças, adolescentes, jovens e idosos; promover acessos a benefícios e serviços socioassistenciais; promover acessos a serviços setoriais; oportunizar o acesso às informações sobre direitos e participação cidadã. Destina-se a crianças de até 6 anos, crianças e adolescentes de 6 a 15 anos, adolescentes e jovens de 15 a 17 anos, idosos (as) com idade igual ou superior a 60 anos, em situação de vulnerabilidade social (BRASIL, 2012, p. 81).

³¹ O SCFV e o Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosos podem ser prestados por entidades de Assistência Social, desde que sejam referenciadas ao CRAS. Este Serviço tem por finalidade a prevenção de agravos que possam provocar o rompimento de vínculos familiares e sociais dos usuários. Visa a garantia de direitos, o desenvolvimento de mecanismos de inclusão social, a equiparação de oportunidades e a participação e o desenvolvimento da autonomia das pessoas com deficiência e pessoas idosas, a partir de suas necessidades, potencialidades individuais e sociais, prevenindo situações de risco, a exclusão e o isolamento. Seu objetivo é prevenir agravos que possam desencadear rompimento de vínculos familiares e sociais; prevenir confinamento; identificar situações de dependência; prevenir o abrigo institucional; sensibilizar grupos comunitários sobre direitos e necessidades de inclusão, promover acessos a benefícios e serviços socioassistenciais, buscando a desconstrução de mitos e preconceitos. Destina-se às pessoas com deficiência e/ou pessoas idosas que vivenciam situação de vulnerabilidade social pela fragilização de vínculos familiares e sociais e/ou pela ausência de acesso a possibilidades de inserção, habilitação social e

Assim, para efetivar a prestação de serviços e a execução das ações no âmbito da PSB, os CRAS devem ser compostos por equipes de referência. A definição da composição das equipes adota como referência o porte do município e para dimensionar o número de profissionais, considera-se o número de famílias referenciadas no território.

Considerando que os CRAS existentes nos municípios de pequeno porte I devam referenciar até 2.500 famílias; que os CRAS dos municípios de pequeno porte II devam referenciar até 3.500 famílias e que os demais municípios que possuam população superior a 50.000 habitantes, os CRAS possam referenciar até 5.000 famílias, têm-se o seguinte quadro:

Quadro 1 - Equipes de Referência do CRAS segundo o Porte do Município

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, MetrÓpole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas.	Até 3.500 famílias referenciadas.	A cada 5.000 famílias referenciadas.
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio.	3 técnicos de nível médio.	4 técnicos de nível médio.

Fonte: NOB-RH/SUAS, 2011, p. 19

A Resolução n°. 17, de 20 de junho de 2011, do CNAS, ampliou o rol das categorias profissionais que podem compor as equipes de referência dos serviços de PSB com o objetivo de atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e as funções de gestão do SUAS. Contudo, de acordo com o Parágrafo Único da referida Resolução, compõem obrigatoriamente as equipes de referência:

I – da Proteção Social Básica:

Assistente Social;
Psicólogo.

II – da Proteção Social Especial de Média Complexidade:

Assistente Social;
Psicólogo;
Advogado.

III – da Proteção Social Especial de Alta Complexidade:

Assistente Social;
Psicólogo (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 134).

A partir da avaliação das especificidades e particularidades locais e regionais, do território e das necessidades dos usuários, poderão ser inseridas diferentes categorias

comunitária, em especial: Beneficiários do Benefício de Prestação Continuada; membros de famílias beneficiárias de programas de transferência de renda (BRASIL, 2012, pp. 81-2).

profissionais para integrar as equipes de referência. São elas: antropólogo, economista doméstico, pedagogo, sociólogo, terapeuta ocupacional e musicoterapeuta.

Já a equipe com a função de gestão do SUAS inclui categorias profissionais que, preferencialmente, poderão ser: assistente social, psicólogo, advogado, administrador, antropólogo, contador, economista, economista doméstico, pedagogo, sociólogo e terapeuta ocupacional.

De acordo com a NOB-RH/SUAS (2011), independente do porte do município, os CRAS devem contar com um coordenador (a)³² e este deve ser técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais.

3.2.2 Proteção Social Especial (PSE)

A Proteção Social Especial (PSE) deverá ser prestada através do CREAS, que é uma unidade do SUAS e se constitui em um pólo de referência ou “porta de entrada” da Proteção Social Especial de Média Complexidade³³, sendo responsável pela oferta de orientação e apoio especializados e continuados de assistência social a indivíduos e famílias com direitos ameaçados ou violados.

Os serviços ofertados nos CREAS devem se desenvolver de forma articulada com a rede de serviços socioassistenciais, com os órgãos de defesa de direitos e com as demais políticas públicas, de modo a estruturar uma efetiva rede de proteção social às famílias e/ou indivíduos atendidos.

Seu atendimento destina-se a famílias e indivíduos em situações que envolvem negligência; abandono; ameaças; maus tratos; violência física, psicológica e sexual; trabalho infantil; discriminações sociais em decorrência da raça/etnia e/ou orientação sexual; cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto; restrições à plena vida com

³² Para Ferreira (2011, p. 31) “a coordenação do CRAS fomenta o trabalho articulado entre os profissionais, estimulando a troca de conhecimentos e a produção de novos saberes”.

³³ É importante destacar que no contexto do SUAS, a Proteção Social Especial (PSE) é organizada em PSE de Média Complexidade e PSE de Alta Complexidade. São considerados de PSE de Média Complexidade os serviços de apoio, orientação e acompanhamento a famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos. Compreende atenções e orientações direcionadas para a promoção de direitos, a preservação e o fortalecimento da função protetiva das famílias diante do conjunto de condições que as vulnerabilidades e/ou as submetem a situações de risco pessoal e social e de violação de direitos (BRASIL, 2011b, p. 24).

autonomia e exercício de capacidades; dentre outras situações de risco pessoal e social e/ou violadoras de direitos que provoquem danos e agravos à condição de vida de famílias e indivíduos, impedindo o usufruto da autonomia e do bem-estar (BRASIL, 2011b).

Os Serviços que devem ser ofertados no CREAS são os seguintes: Serviço de Proteção Especial e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)³⁴; Serviço Especializado em Abordagem Social³⁵; Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medidas Socioeducativas de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)³⁶, Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias³⁷ e Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua³⁸. Em tese, esses serviços devem ser executados por equipes de referência compostas por profissionais conforme orientações dispostas na NOB-RH/SUAS (2011).

³⁴ É o Serviço de apoio, orientação e acompanhamento a famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos. Compreende atenções e orientações direcionadas para a promoção de direitos, a preservação e o fortalecimento de vínculos familiares, comunitários e sociais e para o fortalecimento da função protetiva das famílias diante do conjunto de condições que as vulnerabilizam e/ou as submetem a situações de risco pessoal e social. Este serviço é ofertado a famílias e indivíduos que vivenciam violações de direitos por ocorrência de: Violência física, psicológica e negligência; Violência sexual: abuso e/ou exploração sexual; Afastamento do convívio familiar devido à aplicação de medida socioeducativa ou medida de proteção; Tráfico de pessoas; Situação de rua e mendicância; Abandono; Vivência de trabalho infantil; Discriminação em decorrência da orientação sexual e/ou raça/etnia; Outras formas de violação de direitos decorrentes de discriminações/submissões a situações que provocam danos e agravos a sua condição de vida e os impedem de usufruir autonomia e bem estar; Descumprimento de condicionalidades do PBF e do PETI em decorrência de violação de direitos (TIPIFICAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS, 2009, p. 19-20).

³⁵ Serviço ofertado, de forma continuada e programada, com a finalidade de assegurar trabalho social de abordagem e busca ativa que identifique, nos territórios, a incidência de trabalho infantil, exploração sexual de crianças e adolescentes, situação de rua, dentre outras. Deverão ser consideradas praças, entroncamento de estradas, fronteiras, espaços públicos onde se realizam atividades laborais, locais de intensa circulação de pessoas e existência de comércio, terminais de ônibus, trens, metrô e outros. São usuários deste serviço: Crianças, adolescentes, jovens, adultos, idosos e famílias que utilizam espaços públicos como forma de moradia e/ou sobrevivência (TIPIFICAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS, 2009, p. 22).

³⁶ O serviço tem por finalidade prover atenção socioassistencial e acompanhamento a adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto, determinadas judicialmente. Deve contribuir para o acesso a direitos e para a ressignificação de valores na vida pessoal e social dos adolescentes e jovens. Para a oferta do serviço faz-se necessário a observância da responsabilização face ao ato infracional praticado, cujos direitos e obrigações devem ser assegurados de acordo com as legislações e normativas específicas para o cumprimento da medida. São usuários deste serviço: Adolescentes de 12 a 18 anos incompletos, ou jovens de 18 a 21 anos, em cumprimento de medida socioeducativa de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade, aplicada pela Justiça da Infância e da Juventude ou, na ausência desta, pela Vara Civil correspondente e suas famílias (TIPIFICAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS, 2009, p. 24).

³⁷ Serviço para a oferta de atendimento especializado a famílias com pessoas com deficiência e idosos com algum grau de dependência, que tiveram suas limitações agravadas por violações de direitos, tais como: exploração da imagem, isolamento, confinamento, atitudes discriminatórias e preconceituosas no seio da família, falta de cuidados adequados por parte do cuidador, alto grau de estresse do cuidador, desvalorização da potencialidade/capacidade da pessoa, dentre outras que agravam a dependência e comprometem o desenvolvimento da autonomia (TIPIFICAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS, 2009, p. 26).

³⁸ Serviço ofertado para pessoas que utilizam as ruas como espaço de moradia e/ou sobrevivência. Tem a finalidade de assegurar atendimento e atividades direcionadas para o desenvolvimento de sociabilidades, na

Quadro 2 - Equipes de Referência do CREAS segundo a capacidade de atendimento

Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

Fonte: NOB-RH/SUAS, 2011, p. 20

Para compor as equipes de referência da PSE, considera-se a capacidade de atendimento dos profissionais e o nível de habilitação do município ou mesmo de regionalização.

3.3 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)

É preciso ter clareza que, ao se ter como objetivo a implementação da Política de Assistência Social voltada ao atendimento de necessidades sociais e comprometida com a ampliação e a consolidação de direitos, a questão do trabalho e dos trabalhadores no SUAS é hoje um dos grandes desafios a ser enfrentado. Nesse sentido, Raichelis (2010) coloca que a Assistência Social encontra muitas dificuldades, tendo em vista o seu histórico marcado pela desprofissionalização, através do qual as práticas patrimonialistas e clientelistas sempre se fizeram presentes e permeadas pela cultura do primeiro-damismo. Aliada a essa questão do histórico da política surgem os municípios, que sendo de pequeno porte, possuem estruturas de gestão mais frágeis e, por vezes, contam com um quadro de recursos humanos reduzidos que se alia à baixa qualificação dos profissionais que o compõe.

Couto *et al.* (2012) concorda com a abordagem de Raichelis (2010) e afirma que a questão dos recursos humanos é um desafio encontrado por todas as administrações públicas e

perspectiva de fortalecimento de vínculos interpessoais e/ou familiares que oportunizem a construção de novos projetos de vida (TIPIFICAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS, 2009, p. 29).

salienta que quando se trata especificamente da área da Assistência Social, o imprevisto e o baixo investimento na formação e capacitação das equipes é mais aparente. Também justifica essa situação pelo histórico vivenciado.

Há de se considerar, porém, que a atuação profissional nesta área tão específica tem como pressuposto básico o conhecimento e a formação dos seus executores visto ser uma área de prestação de serviços, através da qual a principal mediação é o profissional (COUTO *et al.*, 2012).

Destaca-se que a NOB-RH/SUAS resultou de fortes correlações de forças políticas e sua efetivação com vistas à garantia de melhores condições de trabalho aos profissionais da área, ainda encontra dificuldades tendo em vista a resistência dos gestores municipais. Segundo Raichelis (2010), uma das justificativas para tal resistência seria o desconhecimento da própria NOB-RH/SUAS por parte dos mesmos.

Raichelis (2010) apresenta dados extraídos da ficha de monitoramento dos CRAS (MDS, 2008, p. 30, Tabela 11), que demonstram a realidade dos trabalhadores na área da Assistência Social. Estes revelaram que “48,8% dos trabalhadores dos Cras não tinham vínculos permanentes, sendo 25,8% estatutários, 13,5% CLT e 12% comissionados” (RAICHELIS, 2010, p. 762).

Tais informações demonstram que muito embora nos últimos anos tenha havido crescimento no número de profissionais atuantes nesta área, se comparada a outras áreas, continua possuindo um número baixo de profissionais.

Comparando-se esses dados com os apresentados pela Munic-BGE (2010), verificamos que apesar da elevação em 30,7% do total de pessoas ocupadas na administração municipal da assistência social em todo o país, no período 2005-09 a política de assistência social continuava sendo responsável por apenas 3,2% de todo o pessoal ocupado nas administrações públicas municipais (RAICHELIS, 2010, p. 762).

Os vínculos empregatícios predominantes no SUAS revelam a tendência de precarização do trabalho assalariado, visto que segundo Raichelis (2010), o número de trabalhadores sem vínculo permanente foi ampliado em 73,1% entre 2005 a 2010. E o número de profissionais que atuavam como celetista sofreu um decréscimo de 12,8% em 2005 para 8,5% em 2009.

Diante destas informações, tem-se claro que a precarização das condições de trabalho no SUAS vão para além das questões referentes à sua gestão. Elas são resultado de um movimento muito mais amplo que abarca todas as relações de venda da força de trabalho.

[...] uma questão relevante a ser destacada quando se problematiza a situação do *trabalho e dos trabalhadores* na assistência social é que não se trata apenas de questões relacionadas à *gestão do trabalho*, mas fundamentalmente dos modos de organização do trabalho na sociedade capitalista contemporânea, e das condições concretas em que se realiza, particularmente nas políticas sociais, que, como a assistência social, tiveram um grande crescimento nesses últimos anos (RAICHELIS, 2010, p. 763, grifo da autora).

Todas essas questões devem ser levadas em consideração, tendo em vista que a qualidade ou não da oferta dos serviços socioassistenciais implicam diretamente na vida dos seus usuários.

Isto põe em debate a *direção política do trabalho* e a qualidade dos serviços socioassistenciais, na construção de processos interventivos que promovam protagonismos, particularmente dos usuários, para o fortalecimento da cultura democrática e de direitos (RAICHELIS, 2010, p. 765, grifo da autora).

Torna-se, então, fundamental que a cultura histórica da atuação profissional seja superada para que assim a Política de Assistência Social alcance efetividade.

Desta forma, o profissional deve fazer críticas e resistir ao “*mero produtivismo quantitativo*”. Ter claro que a efetividade do seu trabalho deve ir além da simples contabilidade do número de participações em reuniões, de atendimentos ou mesmo do número das visitas domiciliares realizadas e, ainda, que suas ações, muitas vezes, ficam restritas tendo em vista questões estruturais que as afetam diretamente. Sua atuação deve ser no sentido de garantir o acesso aos direitos e não, somente, atender grandes quantidades de pessoas sem atender suas demandas específicas (RAICHELIS, 2010).

Por isso a luta pela garantia da qualificação e da capacitação continuadas, por espaços coletivos de estudo e de reflexão sobre o trabalho, de debate sobre as concepções que orientam as práticas, é parte da luta pela melhoria das condições de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à população (RAICHELIS, 2010, p. 765).

É necessário considerar que no caso específico da Assistência Social, as condições, relações e organização do trabalho possuem um nível diferenciado de complexidade, haja vista que grande parte dos serviços, programas e projetos socioassistenciais podem ser prestados por entidades privadas de Assistência Social (RAICHELIS, 2010).

As condições institucionais em que o trabalho social é desenvolvido compõem parte das determinações deste mesmo trabalho, mas não apenas. A autonomia profissional conduzida pelos direcionamentos éticos e técnicos coletivos, alicerçados na formação e no aprimoramento intelectual permanente, materializa-se no cotidiano

do trabalho social nos espaços institucionais dinamizados por relações de força e de poder (SILVEIRA, 2011, p. 27).

Segundo Raichelis (2011) os profissionais deparam-se cada vez mais com uma estrutura de trabalho fortemente demarcada pela precarização das relações contratuais, intensificação da exploração do trabalho e falta de perspectivas futuras com relação à ascensão na carreira. Tudo isso pode contribuir para uma desmotivação do trabalhador.

Para a autora “Os efeitos da tríade flexibilização/precarização/terceirização do trabalho do assistente social se fazem sentir em níveis e intensidade antes desconhecidas pela profissão” (RAICHELIS, 2011, p. 431). E, ainda:

a) Desconfigura o significado e a amplitude do trabalho técnico realizado pelos assistentes sociais e demais trabalhadores sociais; b) Desloca as relações entre a população, suas formas de representação e a gestão governamental, pela intermediação de empresas e organizações contratadas; c) Subordina as ações desenvolvidas a prazos contratuais e aos recursos financeiros definidos, implicando descontinuidades, rompimento de vínculos com usuários, descrédito da população para com as ações públicas; d) Realiza uma cisão entre prestação de serviço e direito, pois o que preside o trabalho não é a lógica pública, obscurecendo-se a responsabilidade do Estado perante seus cidadãos, comprimindo ainda mais as possibilidades de inscrever as ações públicas no campo do direito (RAICHELIS, 2011, p. 432).

Outra importante questão a ser levantada diante desse processo de precarização das relações de trabalho condiz com as divergências salariais que podem ocorrer entre os profissionais efetivos e os contratados (Raichelis, 2011).

Essa diferenciação acarreta mais do que perdas salariais, ela influencia fortemente nas formas de organização ou desorganização das categorias profissionais, além de rebater nos serviços prestados aos usuários.

3.4 POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO: A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO PRINCÍPIO ESTRATÉGICO NA VIABILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS) vem responder às exigências das normativas relativas ao SUAS que estão em vigor e, também, à urgência do desenvolvimento de um processo de educação permanente que contribua para avançar e

consolidar este Sistema, através da valorização do seus trabalhadores e da qualificação dos serviços e benefícios. Tudo isso, com vistas a efetivar a Política Pública de Assistência Social como um direito do cidadão e um dever do Estado (POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS, 2011). Para Raichelis (2010, p. 766, grifo da autora):

O que está em questão, portanto, é a *ressignificação do trabalho na assistência social*, referenciada em um projeto coletivo de redefinição do trabalho, das formas de organização e gestão institucional que incorporem mecanismos permanentes de democratização, qualificação e capacitação continuada, como questão estratégica para a valorização da intervenção profissional no Suas.

A capacitação que se propõe tem como base os princípios da educação permanente com vistas a romper com os tradicionais moldes de capacitação que em sua maioria são pontuais e fragmentados. O que se busca implantar são patamares de formação progressiva a fim de garantir o rompimento de práticas conservadoras e, assim, potencializar o desenvolvimento de competências e atitudes guiadas pelas orientações do próprio Sistema (POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS, 2011). Para Couto *et al.* (2012, p. 85):

[...] quanto mais qualificados os servidores e trabalhadores da assistência social, menos sujeitos a manipulação e mais preparados para enfrentar os jogos de pressão política e de cooptação nos espaços institucionais, conferindo qualidade e consistência teórica, técnica e política ao trabalho realizado.

De acordo com a PNC/SUAS (2011), para se implantar o processo de educação permanente na Assistência Social é primordial a observância da Resolução do CNAS n.º. 109/2009 (Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais), que trata especificamente das competências necessárias para o desenvolvimento das funções de gestão e execução dos serviços e benefícios socioassistenciais, e da Resolução do CNAS, n.º. 27, de 19 de setembro de 2011, que caracteriza as ações de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da Assistência Social. Somente a partir dessas Resoluções será possível identificar quais os conteúdos fundamentais e as metodologias estratégicas capazes de reconfigurar e qualificar o trabalho:

A concepção de formação no SUAS considera que a ética do trabalho requer o desenvolvimento de perfis profissionais com habilidades que permitam a avaliação de desempenho e resultados na prestação de serviços e, no compromisso político com os usuários (POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS, 2011, p. 11).

Apresenta-se como objetivo da PNC/SUAS (2011) a promoção da capacitação de todos os atores envolvidos na gestão e execução da Assistência Social e como princípios têm-se a Educação Permanente e a Interdisciplinaridade.

A NOB-RH/SUAS (2011) orienta a construção da PNC/SUAS a partir do princípio básico da educação permanente, na organização e na oferta de patamares formativos, com a intenção de aprimorar a capacidade de gestão e o trabalho prestado à população. Mas, para que esta seja implantada será necessário que cada ente federativo assuma suas responsabilidades. São responsabilidades dos entes federados:

Quadro 3 - Responsabilidades dos entes federados

Gestão Compartilhada	Gestão dos Municípios	Gestão Estadual e do Distrito Federal	Gestão da União
<ul style="list-style-type: none"> • Formular, coordenar, executar e cofinanciar os planos de capacitação em consonância com os princípios e diretrizes desta PNC/SUAS; • Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional; • Capacitação para atender agendas pactuadas; • Instituir parcerias com Instituições de Ensino Superior (IES); • Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos; • Acreditar os patamares formativos; • Ofertar cursos que certifiquem os trabalhadores; • Monitorar e avaliar os processos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação introdutória (nivelamento); • Atualização; • Aperfeiçoamento; • Capacitar à rede socioassistencial do SUAS; • Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação Introdutória (nivelamento); • Atualização; • Aperfeiçoamento; • Especialização (lato sensu); • Desenhar os cursos; • Pactuar e validar conteúdos para os cursos; • Capacitar à rede socioassistencial do SUAS; • Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação introdutória (nivelamento); • Atualização; • Aperfeiçoamento; • Especialização (lato sensu); • Mestrado Profissional (stricto sensu); • Desenhar os cursos; • Disseminar conteúdos; • Instituir e coordenar a Rede Nacional de Instituições de Ensino Superior (IES); • Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

Fonte: POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS, 2011, pp. 27-8

Diante destas orientações, caberá o esforço de cada uma das esferas para cumprir o que foi coletivamente construído e, ainda cabe destacar a necessidade de acompanhar a

trajetória de formação dos profissionais (POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS, 2011).

Com relação ao princípio da interdisciplinaridade o que se pode afirmar é que ele se fundamenta no esforço de superar a visão fragmentada do conhecimento, uma vez que a partir dele reforça-se a compreensão de que o principal objeto de ação da Política de Assistência Social não são fatos que ocorrem isoladamente.

De acordo com a Política Nacional de Capacitação do SUAS (2011), como modalidades de ensino são propostas a educação presencial, semipresencial e à distância. Já, como estratégias de sua operacionalização são apontadas a internet, a adoção de recursos tecnológicos para o telepresencial, teleconferência e videoconferência.

Os patamares formativos que fundamentam as estratégias de execução dos Planos de Capacitação são: Capacitação introdutória para um nivelamento dos trabalhadores; Capacitações para atender agendas pactuadas; Atualização; Aperfeiçoamento; Especialização (lato sensu), Mestrado profissional (stricto sensu) e Formação técnica de nível médio.

A atuação na área da Assistência Social requer saberes complexos que devem estar associados à compreensão da trajetória histórica dessa política a fim de que a atual mediação leve à ampliação dos direitos e institucionalização do SUAS.

As autoras Carvalho e Silveira (2011) apontam alguns saberes indicados como indispensáveis a comporem os processos formativos em curso, na direção de uma educação permanente como princípio estratégico na Gestão do Trabalho no SUAS e, conseqüentemente, à operacionalização da Assistência Social:

- a) Conhecimentos analíticos no campo das Ciências Sociais que permitam desenvolver análises de conjuntura, desvelando as contradições da realidade e suas expressões objetivas e subjetivas;
- b) Conhecimentos sobre as configurações contemporâneas das classes sociais em suas dinâmicas na vida brasileira;
- c) Conhecimento sobre as novas configurações e reconfigurações políticas do Estado Brasileiro, focando as suas expressões a nível nacional, estadual e municipal;
- d) Conhecimento sobre os redimensionamentos do mundo do trabalho, contemplando, de modo específico, as populações sobrantes que vivem nas tensões entre formas de exclusões e inclusões precárias;
- e) Conhecimentos sobre as novas dimensões da pobreza que permitam delimitar territórios populacionais que vivem situações de vulnerabilidade e risco social;
- f) Conhecimento dos processos organizativos e de mobilização de grupos e das comunidades, contemplando, de modo especial, as populações que habitam as periferias e fazem parte das comunidades quilombolas e indígenas;
- g) Conhecimento sobre as configurações contemporâneas da família, adentrando na constituição das territorialidades;
- h) Conhecimentos sobre a questão da formação de identidades nas trajetórias de pessoas e grupos, em meio a contextos de inseguranças, riscos e violências (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, pp. 162-3).

Além de todos os conhecimentos acima elencados, a atual conjuntura faz surgir novas requisições para o trabalhador desta área tão específica. Pressupõe-se que o mesmo deva “exercer a autonomia, a crítica e a criatividade, nos processos de desenvolvimento de protagonismo, autonomia e participação, no projeto de ampliação dos direitos e dos mecanismos democráticos com a reestruturação do setor público na assistência social” (SILVEIRA, 2011, p. 30).

Por essas razões, a necessidade de investimento em formação e capacitação continuadas é destacada por praticamente todos os pesquisadores da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS.

3.5 PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)

De acordo com a NOB-RH/SUAS (2011) a instituição de Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) deve se efetivar em cada esfera de governo. Estes, por sua vez, devem abarcar os trabalhadores do SUAS, tanto da administração direta, quanto da indireta. Contudo, seus princípios são definidos em esfera nacional³⁹. Ainda segundo as orientações da NOB-RH/SUAS, são princípios dos PCCS:

- a) A universalidade, no sentido de garantir que todos os trabalhadores do SUAS sejam contemplados;
- b) A equivalência dos cargos e empregos, de modo que todas as categorias profissionais sejam consideradas e classificadas em grupos de cargos ou carreira única. Por isso, a formação e qualificação profissional, além da complexidade exigida para o desenvolvimento das atividades devem ser consideradas;
- c) O acesso à carreira deve acontecer por meio da aprovação em concurso público;
- d) Deve proporcionar a possibilidade da mobilidade na carreira;
- e) Sempre que se fizer necessário, o PCCS deve ser adequado a fim de atender às necessidades do SUAS;
- f) A formulação e gestão do PCCS devem ser feita mediante participação popular;
- g) O PCCS deve ser constituído como um instrumento gerencial da política de pessoal;

³⁹ No âmbito Federal, a Lei n°. 11.357, de 19 de outubro de 2006, dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 45).

h) A educação permanente deve ser garantida e ofertada aos trabalhadores do SUAS.

O PCCS deve ser compreendido como um acordo entre os gestores da política de Assistência Social e os representantes dos trabalhadores em prol da qualidade dos serviços prestados, do profissionalismo e da garantia pelos empregadores das condições necessárias à oferta dos serviços, programas e projetos desta área.

É importante mencionar que no município de Varginha, MG inexistente o PCCS voltado ao atendimento dos trabalhadores desta área. Essa informação poderá ser confirmada no decorrer da pesquisa de campo.

3.6 COFINANCIAMENTO DA GESTÃO DO TRABALHO

A Lei n.º 12.435, de 06 de julho de 2011, aponta em seus artigos 12, 13, 14 e 15 as competências de cada ente federado e, considerando o artigo 28 dessa mesma lei, verifica-se que o financiamento desta política deve ser composto por recursos da União, Estados, Municípios e Distrito Federal. Sendo que em cada uma das esferas de governo, esses recursos deverão ser alocados no respectivo Fundo de Assistência Social, a fim de garantir a operacionalização e aprimoramento da gestão do Sistema, além, é claro, da oferta de serviços e benefícios socioassistenciais.

Esse instrumento legal garante que os municípios ao receberem recursos do governo federal possam utilizá-los para o cofinanciamento dos serviços, programas, projetos e também, para o pagamento da remuneração dos trabalhadores e/ou servidores públicos concursados da Assistência Social:

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).

É importante mencionar que de acordo com o artigo 1º, da Resolução n.º 32, de 28 de novembro de 2011, os Estados, Distrito Federal e Municípios poderão utilizar o valor máximo de 60% dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) com a

execução de ações continuadas de Assistência Social e com o pagamento de profissionais que integram as equipes de referência do SUAS.

A possibilidade de utilização dos recursos para o pagamento de profissionais do SUAS se traduz em uma importante conquista da Política de Assistência Social, uma vez que, abre novas possibilidades de atuação nos diferentes municípios e contextos. Mas, os Estados, Distrito Federal e Municípios devem estar atentos e desenvolver algumas estratégias com a finalidade da utilização dos recursos recebidos, ou seja, levantar os custos dos serviços prestados pelas equipes de referência e definir o percentual a ser gasto com os profissionais e, em seguida, revisar as diretrizes e legislação do Fundo de Assistência Social para que possa efetivar o pagamento do pessoal. Devem, ainda, prever a utilização de recursos financeiros para a realização de estudos que apontem a realidade dos territórios que serão abrangidos pela por esta política, além de prever recursos próprios nos seus orçamentos para a realização de concursos públicos e desenvolvimento da qualificação e capacitação dos seus trabalhadores. Por fim, devem assegurar rubrica específica na Lei Orçamentária a ser investida na Gestão do Trabalho, de modo a garantir melhores condições de trabalho e remuneração aos trabalhadores da Assistência Social (NOB-RH/SUAS, 2011).

Contando com essa possibilidade de cofinanciamento é imperativo que se estabeleçam formas de controle social a fim de garantir a eficiência, correta utilização dos recursos e transparência dos mesmos.

3.7 CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DO TRABALHO

A NOB-RH/SUAS (2011) enfatiza que uma das diretrizes da organização da Política de Assistência Social é a participação popular e que essa participação deve ocorrer por meio de organizações representativas que atuem na formulação e no controle social dos serviços socioassistenciais:

A participação popular pelo controle social é uma das características do Estado Democrático de Direito, no qual a população, mesmo após a escolha de seus representantes pelo voto, possui o objetivo de acompanhar, contribuir e fiscalizar a ação do agente público, visando à maior efetividade dos direitos fundamentais (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 87).

No âmbito do SUAS essa participação popular se viabiliza pela criação de Conselhos, Fóruns, Mesas de Negociação, Comissões, dentre outros mecanismos que estimulem as discussões e as trocas de opiniões. Nesse sentido é que se busca implementar as discussões sobre a Gestão do Trabalho nas instâncias de controle social do SUAS.

Deverão ser constituídas, no âmbito dos Conselhos de Assistência Social, estaduais, do Distrito Federal e municipais, comissões paritárias entre governo e sociedade civil para tratar da gestão do trabalho, visando a acompanhar a implementação das deliberações dos Conselhos a cerca dos trabalhadores do SUAS, na respectiva instância de governo (NOB-RH/SUAS, 2011, pp. 88-9).

Os municípios que recebem recursos desta natureza, obrigatoriamente, já devem possuir o Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) formalizado. Neste sentido, importa informar que no município de Varginha o CMAS encontra-se em funcionamento e, desta forma, acredita-se que uma das maneiras de contribuir para o fortalecimento do SUAS seja colocar em discussão, nas pautas das reuniões, questões referentes à “Gestão do Trabalho” e, assim, iniciar as reflexões a respeito da mesma, neste espaço de participação popular.

4 POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E GESTÃO DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS

Este capítulo agrega as informações referentes às principais características da Política de Assistência Social deste município, sobre a metodologia que conduziu o estudo e especificamente sobre os dados colhidos durante a realização da pesquisa de campo. Estes darão enfoque às informações referentes à caracterização do trabalho nesta política específica, sobre a percepção, discurso e prática com relação à Gestão do Trabalho e sobre a análise do Plano Municipal de Assistência Social que se encontra em vigor.

Contudo, por entender que o território deve ser considerado no momento da elaboração e execução das políticas públicas, definiu-se iniciar a exposição deste capítulo apresentando alguns dos aspectos mais relevantes do município de Varginha, MG, uma vez que esta se trata do lócus de contextualização do presente estudo.

O território também representa o chão do exercício da cidadania, pois cidadania significa vida ativa no território, onde se concretizam as relações sociais, as relações de vizinhança e solidariedade, as relações de poder. É no território que as desigualdades sociais tornam-se evidentes entre os cidadãos, as condições de vida entre moradores de uma mesma cidade mostram-se diferenciadas, a presença/ausência dos serviços públicos se faz sentir e a qualidade destes mesmos serviços apresentam-se desiguais (KOGA, 2003, p. 33).

De acordo com informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011), Varginha possui área de 395, 386 Km², o que representa 0,07% da área total do Estado de Minas Gerais.

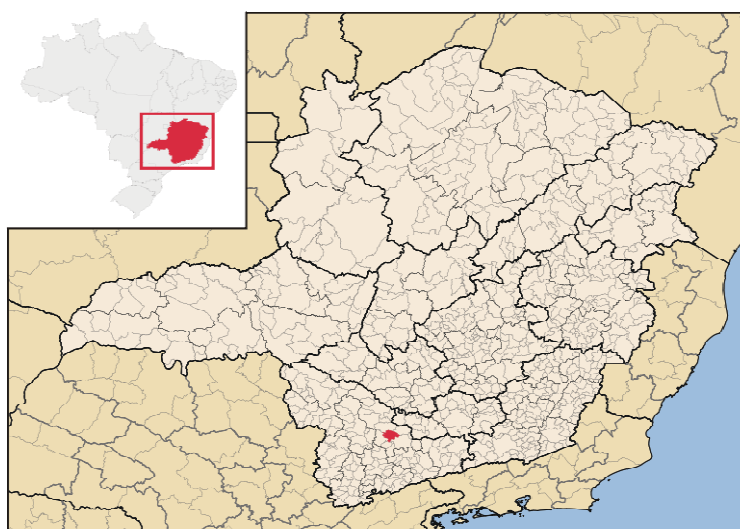


Figura 1 – Mapa de Minas Gerais com a localização de Varginha, MG.
Fonte: Varginha, 2014.

No ano de 2010, o município contava com população de cento e vinte e três mil e oitenta e um habitantes. Já, em 2013, estimava-se que este número estivesse perto de cento e trinta mil, cento e trinta e nove habitantes. Assim, a Política Nacional de Assistência Social (2004) o considera como um município de Grande Porte.

Tabela 1 - Contagem populacional de Varginha, MG.

Ano	Varginha	Minas Gerais	Brasil
1991	88.022	15.743.152	146.825.475
1996	99.611	16.567.989	156.032.944
2000	108.998	17.891.494	169.799.170
2007	116.093	19.273.506	183.987.291
2010	123.081	19.597.330	190.755.799

Fonte: IBGE: Censo Demográfico 1991, Contagem Populacional 1996, Censo Demográfico 2000, Contagem Populacional 2007 e Censo Demográfico 2010.

Com relação ao Produto Interno Bruto (PIB), o município apresenta as seguintes características:

Tabela 2 - Produto Interno Bruto de Varginha, MG.

Variável	Varginha	Minas Gerais	Brasil
Agropecuária	72.743	15.568.048	105.163.000
Indústria	706.952	54.306.183	539.315.998
Serviços	2.446.080	97.398.820	1.197.774.001

Fonte: IBGE, em parceria com os Órgãos Estaduais de Estatística, Secretarias Estaduais de Governo e Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA.

De acordo com o IBGE (2011), o Produto Interno Bruto (PIB) per capita de 2011 era de R\$32.512,33. Enquanto que o valor do rendimento nominal mediano mensal per capita dos domicílios particulares permanentes na área rural era de R\$ 355,00, o da área urbana era de R\$ 600,00. Já o valor do rendimento nominal médio mensal dos domicílios particulares permanentes com rendimento domiciliar, por situação do domicílio na área rural era de R\$1.464,20 e da área urbana era de R\$3.012,16.

Varginha é marcada pela produção, industrialização e comercialização de café, atividades que juntas geram boa parte da receita da região. Em relação às demais atividades desenvolvidas no município, destaca-se que se encontram instaladas na cidade empresas de

grande porte, tais como: Philips-Walita, CooperStander, Plascar, Steemaster, dentre outras. A cidade conta ainda com diversos órgãos do governo federal e estadual.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) leva em consideração expectativa de vida, educação e PIB per capita. Em Varginha o IDH é de 0.778, enquanto no Brasil esse índice é de 0.727.

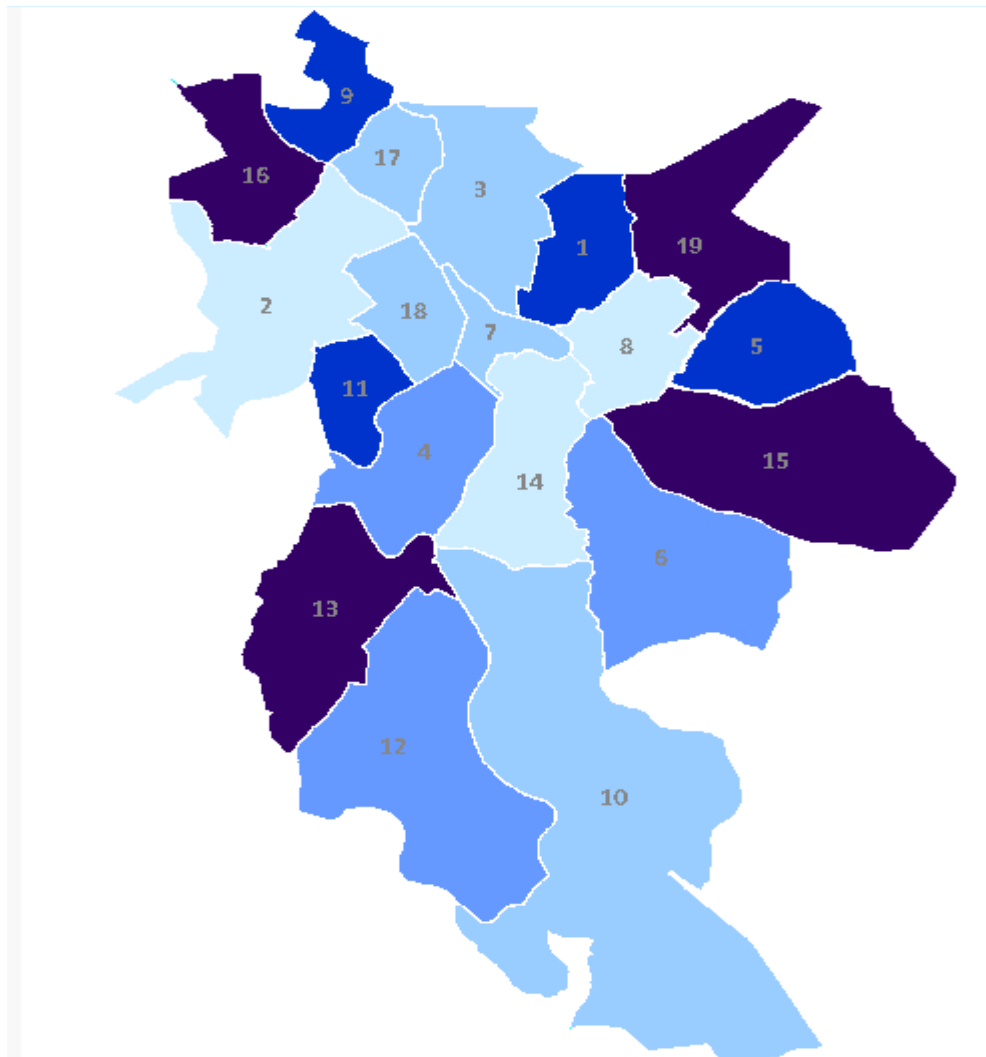
O município possui cerca de cento e vinte e um bairros e no que diz respeito à Política Pública de Assistência Social, esses bairros, por sua vez, encontram-se divididos entre as cinco áreas de abrangência onde se localizam os CRAS existentes em Varginha. Além da zona rural que também segue a mesma regra, ou seja, a partir da sua localização é atendida pelo equipamento mais próximo.

Em 2013, através de licitação pública, uma empresa de São Paulo foi contratada para realizar o mapeamento social no município. Para isso, a cidade foi dividida em vinte regiões e apresentaram-se setenta e cinco indicadores sobre a situação da população varginhense e seu acesso a políticas públicas, além de dados sobre a existência de creches, escolas, unidades de Saúde e de Assistência Social em cada região.

Tais informações foram levantadas a fim de apontar quais os territórios do município que apresentavam situações de ameaça ou de violações de direitos. E, segundo os gestores municipais de Assistência Social de Varginha, este diagnóstico serviria de base para a construção do Plano Municipal de Assistência Social de 2014.

Segue abaixo o Mapa Social de Varginha⁴⁰ construído no ano de 2013 pela Empresa de Consultoria Kairós Desenvolvimento Social:

⁴⁰ De acordo com a Kairós Desenvolvimento Social, para a elaboração do referido mapa, foi levado em consideração um conjunto de indicadores. São eles: mortalidade infantil; mortalidade de crianças menores de 5 anos; baixo peso ao nascer; consultas de pré-natal insuficientes; mães adolescentes; mortalidade por causa do aparelho circulatório; cobertura de creche e pré-escola; reprovação, abandono e distorção de idade no ensino fundamental da rede pública de ensino; Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) nos anos iniciais e finais; reprovação, abandono e distorção no ensino médio da rede pública de ensino; analfabetismo de 10 a 14 anos; pessoas em extrema pobreza; domicílios em: extrema pobreza, sem rede de água, esgotamento, sem coleta de lixo e com alta densidade por dormitório; adolescentes responsáveis por domicílios; trabalho infantil; pessoas de até 10 anos sem registro de nascimento; pessoas com deficiência de baixa renda, sem benefícios; cumprimento de medidas socioeducativas e abrigo de crianças e adolescentes. Para maiores informações: <http://www.kairos.srv.br/varginha/i_00_.html> Acesso em: 08 abr. 2014.



Área	C	Área	C
02-Bela Vista	1	12-Imaculada Conceição	10
08-Cidade Nova	2	01-Barcelona	1
14-Jardim Andere	3	05-Carvalhos	2
03-Campos Elíseos	4	09-Corcetti	3
07-Centro	5	11-Fátima	4
10-Distrito Industrial	6	13-Industrial JK	13
17-Pinheiros	7	15-Padre Vitor	15
18-Vila Pinto	8	16-Parque Rinald	16
04-Canaã	9	19-Vargem	19
06-Centenário	10	Zona rural	10

A coluna C indica a classificação comparativa entre as áreas, do mais claro (menor prioridade) para o mais escuro (maior prioridade).

Prefeitura Municipal de Varginha - todos os direitos reservados / Elaboração: Kairós Desenvolvimento Social

Figura 2 – Mapa Social de Varginha, MG

Fonte: Diagnóstico Social de Varginha disponível em: < http://www.kairos.srv.br/varginha/i_00_.html> Acesso em: 08 abr. 2014.

Os bairros da cidade foram agrupados em regiões e estas foram classificadas de acordo com a situação encontrada a partir do diagnóstico realizado. Segundo o documento, as áreas

marcadas em azul mais escuro demandam mais atenção, sendo caracterizadas como áreas prioritárias.

A partir da leitura das informações acima, verifica-se que os territórios que demandam maior atenção, apontados pelo Diagnóstico Social, estão distribuídos por toda extensão de cobertura e referenciamento dos CRAS existentes em Varginha, uma vez que a área denominada 13 equivale ao Bairro Industrial JK e encontra-se localizado na área de abrangência do CRAS III; As áreas de número de 15 e 19 correspondem respectivamente aos bairros Padre Vitor e Vargem, ambos encontram-se localizados na área de abrangência do CRAS I; As áreas de número 16 e 9 equivalem, respectivamente, aos bairros Parque Rinald e Jardim Corcetti que se situam na área de abrangência do CRAS IV; Os de número 1 e 11 são os bairros Vila Barcelona e Bairro de Fátima e são referenciados pelo CRAS II o bairro de número 5 equivale aos Carvalhos e encontra-se referenciado pelo CRAS V.

4.1 A ORGANIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Partindo do pressuposto de que a regulamentação da Política de Assistência Social está atrelada à promulgação da Constituição Federal de 1988, à Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), à NOB/SUAS (2005), à NOB/SUAS-RH (2006), à Tipificação de Serviços Socioassistenciais (2009) e, finalmente, ao SUAS (2011), os órgãos gestores desta política são compostos por: no âmbito federal o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS); no âmbito estadual a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE); e no âmbito municipal a Secretaria de Habitação e Desenvolvimento Social (SEHAD).

O município de Varginha está habilitado no Nível Básico de Gestão e, portanto, deve ofertar programas, projetos e serviços socioassistenciais que tenham como finalidade fortalecer de vínculos familiares e comunitários, prevenir e acompanhar a ocorrência de violação de direitos.

Em 2012, técnicos da SEHAD elaboraram um documento denominado Diagnóstico Situacional do Município e, neste, apontam que “embora o município não esteja habilitado na Gestão Plena, oferta serviços específicos deste nível, tais como: Casa Lar, Residência Inclusiva e Albergues” (2012, p. 04). Desta forma, tais serviços são totalmente financiados pelo Poder Público municipal.

Segundo este mesmo documento, para que Varginha se habilitasse na Gestão Plena deveria realizar o Diagnóstico Social do Município; Implantar o Sistema Municipal de Monitoramento e Avaliação da Política e Completar o quadro de Recursos Humanos conforme os preceitos da NOB-RH/SUAS⁴¹.

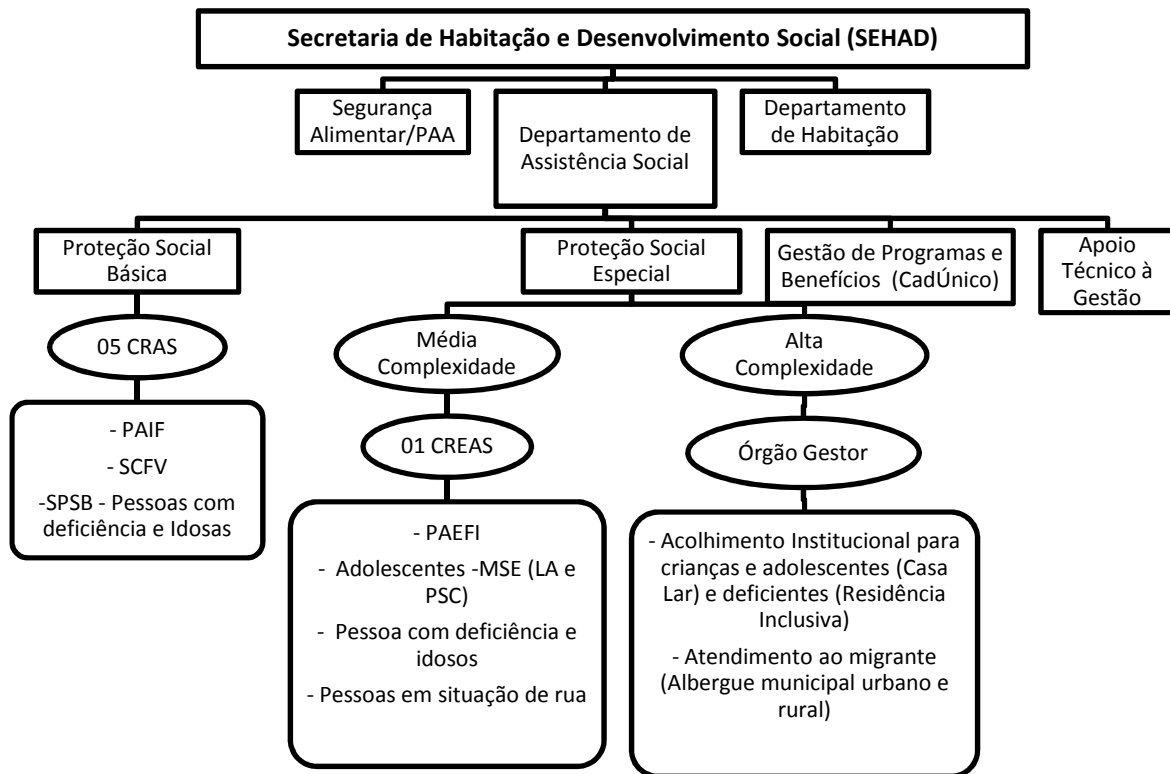


Figura 3 – Organograma da Secretaria de Habitação e Desenvolvimento Social de Varginha, MG
Fonte: Diagnóstico Situacional do Município de Varginha, 2012

Diante do exposto, verifica-se que o município apresenta uma adequada organização para oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Bastando apenas alguns ajustes para que possa se habilitar no Nível de Gestão Plena e, assim, se responsabilizar pela oferta de um maior número de serviços e atendimentos aos usuários da Política de Assistência Social.

⁴¹ Em 2013 foi realizado o Diagnóstico Social do Município.

4.1.1 Breve Histórico da Criação dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS)

Como já foi mencionado anteriormente, o CRAS é uma unidade pública estatal da Política de Assistência Social e deve atuar como a “porta de entrada” do SUAS. Devido à sua inserção nos territórios, ele deve ser responsável pela organização e oferta dos serviços inerentes à PSB nas áreas de vulnerabilidade e risco social. O CRAS deve, ainda, gerir territorialmente a rede socioassistencial básica, de modo a organizar e articular todas as unidades que prestam tais serviços.

Além disso, esse equipamento deve, obrigatoriamente, executar o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) que visa fortalecer a função protetiva das famílias no intuito de prevenir o rompimento de vínculos, promover o acesso aos direitos e contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população. Assim sendo, consiste em um trabalho de caráter continuado.

Em 17 de setembro de 2003 foi apresentado ao Ministério da Assistência Social (MAS) o projeto de criação do primeiro CRAS no município de Varginha, MG. Neste documento foi afirmado que essa era uma demanda já prevista no Plano Plurianual de Assistência Social referente à gestão 2002 a 2005. Além disso, foram apresentadas a justificativa, o objetivo geral, as diretrizes operacionais, as metas, a infraestrutura necessária, espaço físico⁴² e equipe técnica⁴³.

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 às Organizações Não Governamentais (ONGs) dos respectivos setores. A partir destes atendimentos as famílias poderiam ser encaminhadas ao CRAS.

Em 20 de dezembro de 2003, em complementação ao referido Projeto de criação do CRAS, foi enviado ao MAS o Plano de Trabalho do CRAS e neste são apresentados o cronograma de implantação do CRAS e o plano de aplicação de recursos, com a estimativa de gastos em R\$129.600,00, sendo que o município se comprometeu em arcar com 20% do valor

⁴² O CRAS deveria ser implantado em imóvel alugado pela prefeitura, à Rua Tiradentes, n.º. 33, Centro, Varginha. Este espaço deveria ser compartilhado com o Banco de Alimentos. Segundo o Projeto Centro de Referência de Assistência Social (2003) este seria um ponto estratégico que permitiria o atendimento a todos dos bairros da cidade.

⁴³ O quadro de recursos humanos do CRAS deveria ser composto apenas por um Agente Administrativo, dois Assistentes Sociais, dois Psicólogos, um Coordenador (PROJETO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, 2003).

total. Este valor deveria ser utilizado para o pagamento de pessoal e encargos, além da compra de cento e cinquenta cestas básicas para serem distribuídas no referido equipamento. Neste projeto já constava o estabelecimento de parceria com uma entidade privada, que estava referenciada no Plano de Trabalho como “outros partícipes/interveniente/executor”.

A partir dos documentos apresentados foi firmado o Termo de Convênio n.º. 519/MAS/2003 entre o município e o MAS, e aprovada à implantação do primeiro CRAS de Varginha. Ainda neste documento, a Cláusula Terceira – Dos Recursos, apresentou que o Ministério da Assistência Social ficou responsável pela destinação de R\$108,000.00 ao município e este deveria arcar apenas com R\$21.600,00.

Em 08 de março de 2004 o município firmou o Convênio n.º. 54/2004 com o Centro de Desenvolvimento da Criança e do Adolescente (CDCA), entidade civil sem fins lucrativos. O convênio visava à mútua colaboração entre as partes de modo a atender ao CRAS⁴⁴.

De acordo com a Cláusula Terceira deste Convênio, caberia ao município repassar à entidade todos os recursos financeiros recebidos da União e fiscalizar a aplicação dos mesmos e ao CDCA aplicar os recursos recebidos no CRAS e prestar contas dos mesmos.

Após os trâmites acima identificados, em 2004 foi implantado em Varginha o primeiro CRAS, localizado em área central do município e as atividades primordialmente executadas pelo CRAS neste período correspondiam à execução de dois projetos denominados: Bolsa Trabalho e Trabalho e Cidadania⁴⁵. Além disso, o CRAS deveria atuar no sentido de fortalecer os vínculos familiares e comunitários através do desenvolvimento de reuniões com temas socioeducativos e com o objetivo de inserir os participantes ao mercado de trabalho. Importa ressaltar que um único CRAS era responsável por acompanhar as famílias dos sete setores, nos quais a cidade estava subdividida.

O CRAS surge com o intuito de desenvolver ações integradas em áreas de vulnerabilidade social, em um processo de articulação com a rede de serviços socioassistenciais e demais políticas sociais locais, visando o fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários.

As atividades desenvolvidas pela equipe do CRAS consistiam em: Atendimento ao público; Cadastramento das famílias no referido serviço; Encaminhamentos do público atendido; Realização de visitas domiciliares aos usuários/famílias e também às instituições; Reunião entre a equipe técnica e, também, com a coordenação; Assessoria e palestras a

⁴⁴ Desde então, o município vem, ano a ano, renovando este Convênio.

⁴⁵ De acordo com o Plano de Ação (2009) do CRAS I, este projeto buscava a inclusão dos usuários/famílias no mercado de trabalho através de encaminhamentos realizados pela equipe técnica do referido equipamento público.

instituições que compunham a rede de atendimento; Oferta de cursos aos usuários/famílias, além da oferta de cursos de aperfeiçoamento e capacitação para voluntários que atuavam junto aos CRAS; Oficinas terapêuticas; Oficinas de geração de renda; Realização de Palestras direcionadas a públicos específicos; Realização de atividades referentes à semana do idoso, da criança, da alimentação e do trabalhador; Avaliação e Planejamento das ações; Acompanhamento dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC); Cadastro, atualização de dados e acompanhamento das famílias beneficiadas com o Programa Bolsa Família (PBF).

Ainda 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 e outro na região do bairro Jardim Corcetti.

Em 2007 foram implantados mais dois CRAS, um na região do Centro e outro no bairro Urupês. Assim, a cidade, então, passou a contar com quatro unidades de atendimento⁴⁶.

Nesse momento, 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.

Ao longo dos anos, as atividades desenvolvidas passaram por alterações com vistas a atender o que está preconizado na PNAS (2004). Assim, atividades referentes à oferta de cursos aos usuários/famílias e/ou Oficinas Terapêuticas foram substituídas pela oferta do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) desenvolvido pela equipe técnica; A oferta de cursos que tinham como objetivo a geração de renda foram substituídos pelo encaminhamento aos serviços especializados na oferta de cursos de capacitação profissional; Extinguiu-se a possibilidade do trabalho voluntário nas unidades dos CRAS, tendo em vista a necessidade de funcionários para desenvolver tal função. Além disso, o acompanhamento às famílias beneficiárias do PBF e do BPC tornou-se primordial.

É importante destacar que os SCFV passaram a ser ofertados de modo a respeitar a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009) e, assim, os grupos passaram a ser divididos em categorias, a saber: Gestantes; crianças de 0 a 6 anos, crianças e adolescentes de 07 a 14 anos; adolescentes e jovens de 15 a 17 anos e idosos com 60 anos ou mais. Além da oferta de serviços dessa natureza a adultos através dos grupos intergeracionais. Essas mudanças são muito significativas para a adequação dos serviços ao que a Política de Assistência Social recomenda.

⁴⁶ O CRAS I é responsável pelo atendimento à região do bairro Sion; O CRAS II é responsável pela área central; o CRAS III pela região do bairro Urupês e o CRAS IV pela região do bairro Jardim Corcetti.

Atualmente, constam no documento elaborado pelo MDS, intitulado: “O SUAS no seu município: Município de Varginha”, algumas informações muito importantes sobre os equipamentos da PSB:

[...] o município conta com 4 CRAS(s), onde 3 CRAS(s) possuem cofinanciamento do MDS e 1 é equipamento não cofinanciado. O valor pactuado para cofinanciamento mensal do(s) CRAS(s) no município é de R\$ 36.000,00, com previsão de cofinanciamento no ano de 2013 de R\$ 432.000,00. O(s) CRAS(s) cofinanciado(s) possui(m) capacidade de atendimento de 3.000 de famílias/ano, e capacidade de referenciamento para 15.000 de famílias. A situação atual do pagamento mensal referente ao(s) CRAS(s) cofinanciado(s) pelo MDS se encontra LIBERADO (BRASIL, 2013, p. 03, grifo do autor).

O referido documento apresenta também um gráfico que expõe a evolução das transferências de recursos feitas ao município para o cofinanciamento dos CRAS entre os anos de 2010 e 2013. Através deste, verifica-se que o valor pactuado para o PAIF aumentou em torno de R\$ 300 mil em 2012 e de R\$ 400 mil em 2013.

É importante mencionar que em 2012 foi criado mais um CRAS, que se localiza no bairro Carvalhos e é totalmente financiado pelo município. Assim, atualmente, são cinco CRAS em funcionamento.

4.1.2 Breve Histórico da Criação do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)

O Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) é a unidade pública responsável pela execução de serviços de média complexidade. Oferece serviços de atenção especializada de apoio, orientação e acompanhamento a indivíduos e famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos. Deve ser implantado no âmbito local ou regional, de acordo como Porte do Município. No caso específico do município de Varginha, trata-se de âmbito local.

No ano de 2007, técnicos da SEHAD elaboraram o denominado “Projeto CREAS” que tinha como objetivo criar uma unidade do CREAS em Varginha, para atendimento mínimo de cinquenta casos de situações de risco e violação de direitos.

O referido documento aborda que desde junho de 2006 já existia no município um serviço de atendimento às crianças e adolescentes vítimas de violência doméstica e que,

portanto, o mesmo deveria ser implementado formalmente. O referido serviço atendia crianças, adolescentes e seus familiares na sede do Núcleo de Atenção e Saúde do Adolescente e compunha a parceria entre a SEHAD e a Secretaria Municipal de Saúde.

A justificativa apresentada apontou que a implantação do CREAS era uma demanda já amplamente discutida pelo Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente (COMDEDICA), Conselho Municipal de Saúde e Conselho Tutelar.

É ainda abordado no Projeto CREAS (2007, p. 03) que, em decorrência do estabelecimento de Convênio entre o município de Varginha e o MDS, o município vinha recebendo recursos financeiros desde o ano de 2005, a fim de atender crianças e adolescentes vítimas de violência, abuso e exploração sexual. Contudo, até 2007 os mesmos não haviam sido gastos por dificuldade de dotação orçamentária.

Diante dessa situação, os elaboradores do Projeto CREAS levantaram a possibilidade de utilizar os recursos acumulados para equipar o novo equipamento público. O quadro de recursos humanos para compor a equipe do CREAS se pautava em: um coordenador, um assistente social, um psicólogo; um advogado, um auxiliar administrativo, educadores sociais, além dos profissionais que já compunham o Núcleo de Atendimento ao Adolescente⁴⁷.

O cronograma de atividades previa que a compra dos equipamentos e o planejamento das ações deveria ocorrer entre outubro a dezembro de 2007 e que a partir de janeiro de 2008 o serviço deveria estar em pleno funcionamento.

No ano de 2009, o CREAS já estava operando suas ações juntamente com o Núcleo de Atenção e Saúde do Adolescente, no bairro Bom Pastor. Foi elaborado neste mesmo ano um Plano de Trabalho com a intenção de adquirir bens duráveis e materiais de consumo a fim de equipar e modernizar o CREAS e este documento foi enviado ao MDS.

A proposta foi aprovada e em 30 de dezembro de 2009 celebrou-se o Termo de Convênio nº. 721061/2009/SNAS/MDS entre o MDS e o município de Varginha. De acordo com a Cláusula Quarta – Do Valor e Da Dotação Orçamentária, o valor total do Convênio era de R\$152.638,41, cabendo ao MDS o repasse ao município no valor de R\$140.500, 94 e ao município a contrapartida de R\$12.137,47.

Entre os anos de 2010 e 2011 aconteceu a separação oficial entre o Núcleo de Atenção e Saúde do Adolescente e o CREAS. No CREAS passaram a ser oferecidos serviços como o

⁴⁷ O Núcleo de Atenção à Saúde do Adolescente era composto por uma coordenadora que tinha formação em enfermagem, um auxiliar de enfermagem, um médico ginecologista, um médico hebiatra, uma psicóloga e um assistente social (PROJETO CREAS, 2007).

Serviço de Proteção Especial e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI), a Medida Socioeducativa (MSE) e atendimento a mulheres, idosos e pessoas com deficiência que tenham sido vítimas de algum tipo de violência.

Em 2012 foi elaborado um Diagnóstico Situacional do Município em que constam os serviços desejados e as metas a serem cumpridas para efetivação dos mesmos. A partir da leitura deste documento verifica-se que o PAEFI, as Medidas Socioeducativas, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) e o atendimento aos idosos e pessoas com deficiência encontravam-se implantados e ativos. Já, a abordagem social e o atendimento às pessoas em situação de rua encontravam-se inativos. As justificativas apontadas para tal situação demonstraram que as estruturas necessitariam de equipe técnica e operacional específica para tal demanda.

No ano de 2013, os serviços foram implantados e consolidados. No entanto, não houve avanços com relação em relação aos entraves operacionais citados anteriormente.

Em 2014, o MDS disponibilizou recursos financeiros para implantação de uma unidade específica para atendimento às pessoas em situação de rua e, assim, o “Centro Pop”⁴⁸ está sendo implantado.

Para efeito de consolidar os dados, realizou-se consulta ao documento “O SUAS no seu município: Município de Varginha” do MDS, onde se verifica que:

Em agosto de 2013 o município contava com 1 de CREAS(s) cofinanciado pelo MDS, sendo 1 CREAS(s) local e 0 CREAS(s) regional, tendo um aporte mensal para os Serviços de Proteção e atendimento a Famílias e Indivíduos (PAEFI) no valor de R\$ 0,00 e uma previsão anual de transferência no montante de R\$ 123.600,00 (BRASIL, 2013, p. 05).

O documento apresenta ainda um gráfico com a estimativa de valores pactuados para o cofinanciamento do CREAS entre 2010 e 2013 através do qual se observa que não houve aumento nos valores de repasse entre os referidos anos.

O CREAS de Varginha avançou muito desde o ano de 2007. No entanto, conforme demonstrou o Diagnóstico Situacional do Município (2012), ainda existem alguns entraves que prejudicam a execução de todos os serviços. Dentre eles estão: a inexistência de equipe específica para a abordagem social, por exemplo, e a necessidade da criação de cargos, como o de orientador social e o de assessor jurídico social. A não criação de tais cargos, aliada a

⁴⁸ O “Centro Pop” já se encontra em funcionamento no município de Varginha e a gestão vem sendo compartilhada com o CREAS. Entretanto, o Plano de Trabalho prevê que o referido equipamento possua gestão própria.

inexistência de concurso específico para área ou mesmo a da não contratação através do concurso público em vigência podem explicar esta situação.

4.2 GESTÃO DO TRABALHO

Neste momento, serão apresentados os caminhos metodológicos percorridos no desenvolver deste estudo e, em seguida, serão expostos os dados colhidos durante a realização das entrevistas e suas respectivas análises.

É relevante retomar aqui a questão norteadora da construção desta pesquisa que foi: Como o Poder Público do município de Varginha executa a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS? E, também destacar que a partir da análise das entrevistas tinha-se como objetivo geral a intenção de avaliar se os princípios norteadores da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS se faziam presentes na operacionalização da Política Pública de Assistência Social neste município e, para isso, a investigação buscou realizar o levantamento de dados sobre a composição e o perfil das equipes de referência nos cinco CRAS e no CREAS, analisar a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho e verificar, junto ao Plano Municipal de Assistência Social (2014) a existência do planejamento de ações e mecanismos que visassem ao fortalecimento da execução da Gestão do Trabalho neste contexto.

4.2.1 Metodologia da Pesquisa de Campo

A proposta metodológica da investigação desenvolvida neste estudo partiu, inicialmente, de uma ampla revisão bibliográfica, a fim de buscar fundamentos e conhecimentos para desenvolver a pesquisa cujo caráter é, predominantemente, qualitativo. Optou-se por este visto que de acordo com Minayo (2010):

O método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2010, p. 57).

Além disso, corrobora com Martinelli (1999) quando ela aponta que essa modalidade apresenta três importantes dimensões que devem ser consideradas. São elas:

- a) **a primeira** é quanto ao seu caráter inovador, como pesquisa que se insere na busca de significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências sociais;
- b) **a segunda** é quanto à dimensão política desse tipo de pesquisa que, como construção coletiva, parte da realidade dos sujeitos e a eles retorna de forma crítica e criativa;
- c) **a terceira** é que exatamente por ser um exercício político, uma construção coletiva, não se coloca como algo excludente ou hermético, é uma pesquisa que se realiza pela via da complementaridade, não da exclusão (MARTINELLI, 1999, pp. 26-7, grifo da autora).

Para isso, partiu-se para a realização de estudo de caso a fim de atingir o objetivo exploratório do estudo, uma vez que, segundo Diniz (1999, p. 50), este “propõe uma busca e não uma verificação de informações. Seu objetivo é a descoberta de idéias que sejam úteis, críticas e norteadoras de novas atitudes em relação ao mundo”.

Concordando com a afirmativa elencada por Diniz (1999), Minayo (2010) coloca que os estudos de caso fazem uso de uma investigação qualitativa que busca mapear, descrever e, principalmente, analisar o contexto, as relações e as percepções sobre o objeto em questão. Assim, como o estudo de caso volta suas atenções à realidade objetiva com a intenção de investigar e interpretar os fatos sociais que contornam a realidade tem sido muito utilizado quando se deseja analisar as particularidades de situações concretas (DINIZ, 1999).

Sua cientificidade, segundo Diniz (1999), está pautada no conhecimento das teorias, nas técnicas de investigação, nos métodos de interpretação da realidade e na capacidade do pesquisador em estabelecer relações com outros campos do conhecimento.

Dessa forma, buscou-se ao longo do processo de investigação aplicar a objetivação, de modo a reconhecer a complexidade do objeto, teorizar, rever criticamente o conhecimento acumulado sobre o tema, estabelecer conceitos e categorias, usar técnicas adequadas e, acima de tudo, realizar análises que, ao mesmo tempo em que se apresentam tão específicas, estão contextualizadas.

A objetivação leva a repudiar o discurso ingênuo ou malicioso da neutralidade, mas exige buscar formas de reduzir a incursão excessiva dos juízos de valor na pesquisa. Os métodos e técnicas de preparação do objeto de estudo, de coleta e de tratamento dos dados ajudam o pesquisador, de um lado, a ter uma visão crítica de seu trabalho e, de outro, a agir com instrumentos que lhe indicam elaborações mais objetivadas (MINAYO, 2010, p. 62, grifo da autora).

Considerando que os dados da pesquisa qualitativa se dão em um contexto vivo e permeado por relações, eles devem ser colhidos a partir de um processo interativo (BAPTISTA, 1999) e assim, como técnica de coleta de dados, optou-se pela construção e utilização de quatro instrumentos⁴⁹ que consistiram em roteiros de entrevista semi-estruturada, direcionados a públicos diferenciados.

A construção dos questionamentos se pautou na observação dos princípios e diretrizes da Gestão do Trabalho, de modo que pudesse abarcar a maior quantidade de itens possível. Foram construídas questões relativas ao número e à existência de profissionais públicos responsáveis pela oferta dos serviços, sobre as formas de incentivo à capacitação profissional, sobre o planejamento estratégico de ações referentes à Gestão do Trabalho, dentre outras.

O primeiro roteiro de entrevista foi direcionado ao Chefe do Poder Executivo Municipal e trouxe questões abrangentes sobre seu conhecimento a respeito do SUAS.

O segundo destinou-se ao Gestor Municipal da Assistência Social e aos (às) Coordenadores (as) da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial de Média Complexidade do município e teve por objetivo contemplar informações referentes o reconhecimento de cada envolvido sobre a importância dada à Gestão do Trabalho e sobre a sua efetivação pelo Poder Público municipal.

O terceiro foi aplicado aos técnicos de nível superior, sendo um advogado, onze assistentes sociais, cinco psicólogos e um fisioterapeuta, que atuam nos referidos equipamentos públicos, de modo obter informações gerais consideradas relevantes para o problema de investigação, além de levantar informações sobre a realidade vivenciada por tais profissionais no cotidiano e verificar como a Gestão do Trabalho é executada no município.

E, finalmente o quarto instrumento, que teve o mesmo objetivo do seu antecessor, destinou-se aos profissionais de níveis fundamental e médio que atuam nos dois equipamentos públicos, totalizando vinte e três entrevistados, sendo: três auxiliares administrativos, cinco auxiliares de serviços gerais, seis auxiliares de serviço público, sete orientadores sociais e dois motoristas.

A escolha dos quarenta e cinco entrevistados se fez na tentativa de obter a representação da totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo, uma vez que tenta abranger desde os Gestores da Política Municipal de Assistência Social até seus executores. Ressaltando que dentro dos equipamentos CRAS e CREAS estes entrevistados representam

⁴⁹ Os roteiros de entrevista seguem como Apêndices A, B, C e D.

100% dos seus trabalhadores. É importante mencionar que não foi possível realizar entrevista com três dos quarenta e cinco atores pré-selecionados.

Durante a concretização das entrevistas, que aconteceram no fim do ano de 2013, foi utilizado um gravador como meio de garantia da reprodução clara e precisa de todas as respostas e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)⁵⁰ foi apresentado aos participantes da pesquisa em duas vias. Neste, continham informações referentes ao estudo, tais como: objetivo, justificativa, procedimentos, contatos do pesquisador e, também, do Comitê de Ética da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG).

Como ambientes de realização da pesquisa de campo foram utilizados os cinco CRAS e o único CREAS do município de Varginha, MG, uma vez que estes são responsáveis pela execução, coordenação e organização dos serviços da PSB e da PSE e, portanto, caracterizam-se como instrumentos fundamentais para a operacionalização da Política de Assistência Social do referido município.

De acordo com a PNAS (2013), é válido lembrar que o município de Varginha se caracteriza como Município de Grande Porte⁵¹, assim, sua rede socioassistencial envolve serviços de PSB e, também, de PSE nos níveis de média e alta complexidade. A opção por realizar a pesquisa de campo somente com as equipes responsáveis pela execução da PSB e PSE de média complexidade se fez tendo em vista que muito embora Varginha desenvolva algumas ações correspondentes à proteção social de alta complexidade, ela encontra-se habilitada no Nível de Gestão Básica⁵² desde 24 de agosto de 2005, ou seja, assumiu a gestão parcial das ações na Assistência Social⁵³. Assim, entende-se que a estruturação das equipes de referência de PSB e PSE devam apresentar equivalência em sua organização e composição e como forma de traçar uma definição para os atores envolvidos no estudo, utilizou-se este critério de corte.

⁵⁰ O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido segue como Apêndice E.

⁵¹ Entende-se por municípios de grande porte aqueles cuja população é de 101.000 habitantes até 900.000 habitantes (cerca de 25.000 a 250.000 famílias) (PNAS, 2013, p. 14).

⁵² Maiores informações disponíveis em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/gestao-do-suas>> Acesso em: 23 out. 2013.

⁵³ Sendo o município habilitado em Gestão Básica, mediante apresentação da demanda, recebe recurso para combate ao abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes. Recebe ainda o piso de Proteção Social Básica (fixo e variável) definindo a rede de prestação de serviços e as prioridades de atendimento. Além disso, recebe os recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) para as ações de revisão do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Maiores informações estão disponíveis em: <<http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/assistencia-social/suas-sistema-unico-de-assistencia-social/gestor-snas-suas-institucional>> Acesso em: 16 jan. 2014.

Importa mencionar que a realização desta pesquisa⁵⁴ foi precedida de autorização pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Plataforma Brasil⁵⁵.

Após a coleta dos dados, chegou-se à fase de análise do material qualitativo e para isso, procedeu-se inicialmente a organização destes dados através da transcrição de todas as entrevistas e, em seguida, partiu-se para a análise dos mesmos à luz do referencial teórico que sustenta este trabalho.

Para a construção do conhecimento, o pensamento tem que refazer o percurso histórico, com as suas contradições. Portanto, para a condução da técnica, visando a um cariz científico que dinamize a construção de conceitos e categorias, há que existir uma unidade dialética entre as dimensões lógica e histórica dos dados e fatos sociais investigados. Enfim, os princípios que regem o estudo de caso na descoberta e interpretação de processos sociais são também determinados pela experiência vivida pelo sujeito e pelo objeto do conhecimento (DINIZ, 1999, p. 54).

Acredita-se que esta técnica de análise amplia as possibilidades da realização de uma abordagem crítica do que foi levantado para, enfim, elaborar as considerações finais, uma vez que, segundo Diniz (1999, p. 51-52), “[...] a eficácia da técnica não reside em uma objetividade como a constituída sobre os modelos das ciências naturais, mas está fundada nos pressupostos filosóficos do quadro referencial teórico”.

4.2.2 Caracterização do Trabalho na Assistência Social

Diante do panorama traçado nos capítulos anteriores, podemos agora apresentar os dados levantados durante a realização da pesquisa de campo. Dessa forma, serão apresentados aqueles relativos à composição e perfil das equipes de referência nos cinco CRAS e no CREAS do município; sobre a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho no SUAS e também ao Plano Municipal de Assistência Social referente ao ano de 2014.

Inicialmente, serão apresentados os dados referentes à área de abrangência dos equipamentos públicos, composição e perfil das equipes de referência.

⁵⁴ Teve-se o cuidado de esclarecer a todos os entrevistados que o conteúdo da coleta de dados receberia tratamento fidedigno, quanto à sua análise, bem como que seria garantido sigilo ético com relação a sua identificação. Tudo isso foi enfatizado principalmente pelo fato da pesquisadora ser funcionária de um dos campos de levantamento de dados.

⁵⁵ Segue anexa a folha de aprovação.

Com relação ao perfil das equipes em questão, buscaram-se informações referentes à: Escolaridade; Tempo de atuação junto à Política de Assistência Social; Conhecimento prévio sobre a respectiva área; Formas de trabalho; Visão sobre a possibilidade de terceirização dos profissionais; Carga horária de trabalho e remuneração. Tais informações são relevantes para avaliar se parte dos princípios norteadores da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS estão sendo contemplados em Varginha, principalmente no que tange ao zelo pelo caráter público na prestação dos serviços; existência de servidores públicos responsáveis por sua execução; existência de concurso público; existência e manutenção do quadro de recursos humanos em quantidade necessária à execução dos serviços e, também com a qualificação correspondente.

Desta forma, com relação ao CRAS I, o que se pode dizer é que o mesmo foi implantado em 01 de março de 2004 e encontra-se localizado à Avenida Celina Ferreira Otoni, n^{os}. 3.001 e 3.017, no bairro Sion.

Tendo em vista a elevada e crescente demanda que se destina ao referido equipamento público foi necessário ampliar suas instalações e, assim, no ano de 2013 a gestão definiu local outro imóvel para tentar resolver tal problema. Este se localiza ao lado do anterior.

O referido equipamento apresenta várias especificidades que chamam a atenção e uma delas condiz com o grande número de bairros referenciados por ele, num total de vinte e oito e zona rural. Trata-se de uma área extensa e muito populosa da região de Varginha⁵⁶. Além disso, abrange áreas de vulnerabilidade social, conforme destacado pelo Diagnóstico Social do Município (2013).

Com o intuito de realizar a estimativa do número de famílias que residem em cada uma das áreas de abrangência dos CRAS utilizou-se a Relação de Unidades, Bairros e Pontos de Entrega da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Cada ponto de entrega foi considerando como a residência de uma família. E, em seguida, agruparam-se os bairros em um dos cinco CRAS existentes no município de Varginha, conforme demonstrado pela Tabela 3.

Tabela 3 - Área de abrangência do CRAS I

Área de abrangência: 28 bairros e Zona Rural		Pontos de Entrega		
CRAS I	1	Conjunto Habitacional Centenário	2362	15.663
	2	Conjunto Minas Gerais	45	
	3	Conjunto Sion	584	
		Conjunto Sion II	321	

⁵⁶De acordo com o Censo 2010, o bairro Sion é o mais populoso de Varginha. Maiores informações disponíveis em: <http://populacao.net.br/os-maiores-bairros-varginha_mg.html>. Acesso em: 06 abr. 2014.

	Jardim Sion	2451
4	Damasco	822
5	Jardim Cidade Nova	472
6	Jardim Colonial	175
7	Jardim das Oliveiras	259
8	Jardim Itália	83
9	Jardim Panorama	145
10	Jardim Renata	91
11	Jardim Santa Mônica	267
12	Loteamento Sete de Outubro	345
13	Nossa Senhora Aparecida	221
14	Padre Vitor	1015
15	Parque Alto da Figueira	300
16	Parque das Acácias	296
17	Park Imperial	151
	Imperial	257
18	Parque Nossa Senhora das Graças	140
	Nossa Senhora das Graças III	150
19	Sagrado Coração	848
	Sagrado Coração II	262
20	Santana	1374
21	São Francisco	642
22	São Sebastião	386
23	Vargem	384
24	Vila Avelar	218
25	Vila do Pontal	114
26	Vila Maria	92
27	Vila Monteiro	89
28	Vila Morais	302

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Conforme demonstra o Quadro 3, o CRAS I deve atuar como referência para 15.663 famílias. Contudo, para obter a estimativa do número de pessoas que residem nesta área, considerou-se as informações contidas no Censo 2010 que apontou que cada família brasileira é composta, em média, por 3,3 pessoas⁵⁷. Assim, foi feita a seguinte conta: Considerando que cada ponto de entrega existente na área de abrangência do CRAS I seja uma casa onde resida uma família composta por 3,3 pessoas, estima-se que nessa área existam cerca de 51.687,9 pessoas.

Ao considerar que cada equipe de referência deva ser responsável por cinco mil famílias, conforme preconiza a Política Nacional de Assistência Social (2004), apenas nessa área, idealmente, deveria haver 3,13 CRAS para atender as demandas da referida população, o

⁵⁷ Os dados do Censo Demográfico 2010 apontam que cada lar brasileiro tem 3,3 moradores, em média. Em 2000, a média era de 3,8 pessoas. Segundo o instituto, isso é “mais um reflexo do processo da queda da fecundidade que vem ocorrendo sistematicamente no País nas últimas décadas”. Cada vez menos pessoas vivem juntas porque os casais têm cada vez menos filhos. Para maiores informações: <<http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/familias-e-domicilios>> Acesso em: 08 abr. 2014.

que por si só demonstra a insuficiência de equipamento público para o atendimento socioassistencial das famílias que residem neste espaço e que em algum momento de suas vidas possam demandar tais serviços.

Quadro 4 - Equipe de Referência do CRAS I

Médio, Grande, Metrópole e DF	CRAS I	
A cada 5.000 famílias referenciadas.	Estima-se que atua como referência a 15.663 famílias.	
4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.	2 profissionais de nível superior.	2 assistentes sociais.
4 técnicos de nível médio.	2 técnicos de nível médio.	1 auxiliar administrativo. 1 orientador social.
Outros.	Ensino fundamental completo; Ensino fundamental incompleto; Ensino médio incompleto.	1 auxiliar de serviços gerais. 2 auxiliares de serviço público.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Em rela o   composi o da equipe de referência, conforme demonstra o Quadro 4, verifica-se que a mesma é composta apenas por dois profissionais de nível superior, não conta com o profissional de psicologia, tampouco com um Coordenador. Além disso, verifica-se que o número de profissionais de nível médio está reduzido pela metade.

A popula o desta área conta apenas com um equipamento público na área da Assistência Social e este ainda apresenta número de profissionais incompatível com as indica es mínimas. Tal falta não deveria ocorrer haja vista as orienta es da NOB-RH/SUAS (2011) e o excessivo número de habitantes da área de abrangência.

Quanto ao CRAS II verifica-se que o mesmo foi implantado em 01 de julho de 2007 e, atualmente, encontra-se localizado à Rua Irmão Mário Esdras, n . 80, bairro Vila Pinto, região de grande valoriza o imobiliária e comercial do município de Varginha. O CRAS II atende a um grande número de bairros que se encontram na área central do município. Contudo, existem algumas exce es, conforme segue exposto na Tabela 4.

Tabela 4 -  rea de abrangência do CRAS II

�rea de abrangência: 40 bairros e Zona Rural			Pontos de Entrega
CRAS II	1	Aeroporto	18
	2	Bom Pastor	1322
	3	Centro	5829
	4	Conjunto Habitacional JeTCom	35
	5	Fausto Ribeiro	23
	6	Jardim Alvorada	56
			21.609

7	Jardim Bouganville	349
8	Jardim Orlândia	434
9	Jardim Petrópolis	346
10	Nossa Senhora de Fátima	101
11	Nossa Senhora de Lourdes	98
12	Novo Horizonte	347
13	Parque Catanduvas	905
14	Parque das Américas	211
15	Parque Ileana	330
16	Parque Mariela	249
17	Parque Ozanam	229
18	Residencial Belo Horizonte	149
19	Santa Maria	1145
20	Três Bicas	371
21	Vila Adelaide	127
22	Vila Barcelona	683
23	Vila Belmiro	365
24	Vila Bueno	582
25	Vila Dona Josefina	32
26	Vila do Flamengo	999
27	Vila Floresta	793
28	Vila Ipiranga	612
29	Vila Limborço	32
30	Vila Maristela	116
31	Vila Martins	506
32	Vila Mendes	215
33	Vila Monte Castelo	276
34	Vila Murad	892
35	Vila Nogueira	426
36	Vila Nossa Senhora dos Anjos	123
37	Vila Pinto	1175
38	Vila Registânea	422
39	Vila Santa Cruz	335
40	Vila Verde	351

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Por meio das informações contidas na Tabela 4, estima-se que nessa área existam cerca de 21.609 famílias e 71.309,7 pessoas. Assim, seriam necessários, idealmente, 4,32 CRAS para atender a referida área/população. Entretanto, tomando por base as informações constantes na Quadro 5, que apresenta informações relevantes à cerca da composição da Equipe Técnica do referido equipamento público, fica claro que a mesma encontra-se numa situação muito mais favorável que as demais. No entanto, ainda insuficiente para atender todas as demandas e a extensão da sua área de abrangência.

Quadro 5 - Equipe de Referência do CRAS II

Médio, Grande, Metrópole e DF	CRAS II	
A cada 5.000 famílias referenciadas.	Estima-se que atua como referência a 21.609 famílias.	
4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.	4 profissionais de nível superior	3 assistentes sociais, sendo que 1 delas acumula a fun�o de coordenadora. 1 psicóloga.
4 técnicos de nível médio.	2 técnicos de nível médio	1 auxiliar de serviços gerais 1 orientador social
Outros	Ensino fundamental incompleto	1 auxiliar de serviço público

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Ressalta-se que existem algumas questões que chamam a aten o especificamente para esse equipamento público e uma das mais relevantes é o fato de que embora exista um profissional responsável pela coordena o direta do equipamento, este acumula as fun es de técnico na área do Serviço Social e Coordenador. Além disso, durante entrevista, o mesmo declarou que não recebe nenhum adicional financeiro para o exercício desta fun o, ou mesmo, existe um documento oficial que regulamente esta atividade.

Para que esta equipe estivesse completa deveria, ainda, contar com a presença de mais dois técnicos de nível médio. Mais uma vez, verifica-se a inexistência de uma equipe de referência completa, além do número de equipamento ser insuficiente para o atendimento das demandas da área em questão.

Com rela o ao CRAS III, observa-se que o mesmo foi implantado em 01 de julho de 2007 e encontra-se localizado à Rua São Lucas, n . 155, no bairro Urupês. Esta é uma região relativamente nova do município de Varginha, mas em grande expansão devido à implanta o de empresas no seu entorno.

A Tabela 5 apresenta os bairros que devem ser atendidos pelo CRAS III. São eles:

Tabela 5 -  rea de abrangência do CRAS III

�rea de abrangência: 29 bairros e Zona Rural		Pontos de Entrega	
CRAS III	1	Alta Villa	158
	2	Distrito Industrial Galvão Nogueira	69
	3	Distrito Industrial Miguel de Luca	44
	4	Eldorado	337
	5	Imaculada Concei�o	911
	6	Industrial JK	147
	7	Industrial Reinaldo Foresti	96
	8	Jardim Atlántico	189
		8.037	

	Jardim Andere	1058
9	Vila Andere I	36
	Vila Andere II	151
10	Jardim Canaã	550
11	Jardim dos Pássaros	161
	Condomínio Pássaro II	11
12	Jardim Mariana	150
13	Jardim Ribeiro	607
14	Jardim Santa Tereza	27
	Santa Terezinha	395
15	Jardim Simões	118
16	Jardim Vale dos Ipês	142
17	Jardim Vale Verde	77
18	Nova Varginha	210
19	Parque de Exposição	8
20	Parque Residencial Ágape	122
21	Parque Urupês	368
	Parque Urupês III	80
	Condomínio Residencial Urupês	146
22	Princesa do Sul	125
23	Rezende	576
24	Rio Verde	53
	Parque Residencial Rio Verde	216
25	Santa Luiza	412
26	Vila Isabel	234
27	Vila Verônica	53

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Considerando o exposto na Tabela 5 estima-se que existam cerca de 8.037 famílias e 26.552,1 pessoas na área de abrangência do CRAS III. Dessa forma, idealmente, seriam necessários 1,60 CRAS para atender a referida área/população.

O Quadro 6, que se segue, vem apresentar a composição da Equipe de Referência do CRAS III e demonstra que a mesma não se encontra completa, de acordo com as orientações da NOB-RH/SUAS (2011).

Quadro 6 - Equipe de Referência do CRAS III

Médio, Grande, MetrÓpole e DF	CRAS III	
A cada 5.000 famílias referenciadas.	Estima-se que atua como referência a 8.037 famílias.	
4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.	3 profissionais de nível superior	2 assistentes sociais 1 psicóloga
4 técnicos de nível médio.	1 técnico de nível médio	1 orientador social
Outros	Ensino fundamental completo Ensino médio completo	1 auxiliar de serviços gerais 1 auxiliar de serviço público

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Mais uma vez, é nítida a inexistência de um Coordenador no local e também a ausência de mais técnicos de nível médio, como auxiliar administrativo, por exemplo. No decorrer das entrevistas, a ausência destes profissionais foi largamente apontada.

Já o CRAS IV foi implantado em 01 de março de 2004, mesmo período de implantação do CRAS I, e encontra-se localizado à Praça Moacir Elisei, n°. 09, bairro Jardim Corcetti. Trata-se de uma região periférica da cidade que apresenta grande vulnerabilidade e risco social, conforme destacado no Diagnóstico Social do Município (2013).

Tabela 6 - Área de abrangência do CRAS IV

Área de abrangência: 23 bairros e Zona Rural		Pontos de Entrega	
CRAS IV	1	Bela Vista	370
	2	Campos Elíseos	401
	3	Jardim Áurea	236
	4	Jardim Corcetti I, II e III	659
	5	Jardim Estrela I	341
		Jardim Estrela II	268
	6	Jardim Europa	455
	7	Jardim Lagamar	3
		Condomínio Lagamar	38
	8	Jardim Mont Serrat	772
	9	Jardim Morada do Sol	36
	10	Jardim Orient	42
	11	Jardim São Joaquim	256
	12	Jardim Zinoca	153
	13	Parque Boa Vista	887
	14	Parque do Retiro	210
	15	Parque Rinald	790
	16	Parque São José	171
	17	Pinheiros	967
	18	Residencial Parque Imperador	166
	19	Riviera do Lago	58
	20	São José	86
	21	São Lucas	715
22	Vila Paiva	243	
23	Vila São Geraldo	443	
		8.766	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

A partir das informações contidas na Tabela 6, estima-se que existam 8.766 famílias e 28.927,8 pessoas residindo ao longo da área de abrangência do CRAS IV e, assim, idealmente, seria necessária a existência de 1,75 CRAS na respectiva área.

Quadro 7 - Equipe de Referência do CRAS IV

Médio, Grande, Metrópole e DF	CRAS IV	
A cada 5.000 famílias referenciadas.	Estima-se que atua como referência a 8.766 famílias.	
4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.	3 profissionais de nível superior	2 assistentes sociais 1 psicóloga
4 técnicos de nível médio.	2 técnico de nível médio	1 auxiliar de serviços gerais 1 orientador social
Outros	Ensino médio incompleto	1 auxiliar de serviço público

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

De acordo com o Quadro 7 verifica-se que a equipe apresenta apenas três profissionais de nível superior. Desta forma, falta mais um profissional de nível superior e o Coordenador. Além disso, o número de profissionais de nível médio é insuficiente. Acredita-se, portanto, que estas ausências podem acarretar prejuízos para a presta o dos serviços socioassistenciais.

E, finalmente, o CRAS V que foi implantado em Julho de 2012 e encontra-se localizado à Rua Horácio de Carvalho, n . 35, bairro Carvalhos. Trata-se de uma região periférica da cidade que foi utilizada para a implanta o de um conjunto habitacional. Apresenta grande vulnerabilidade e risco social, conforme descrito no Diagnóstico Social do Município (2013).

Outro importante ponto a ser destacado é que embora existam 549 e casas e assim, aproximadamente, 549 famílias vivendo nesta área, até o momento, não foram disponibilizados   popula o os demais equipamentos públicos necessários ao saudável desenvolvimento de uma comunidade, tais como: posto de saúde, creche, escola, dentre outros. O  nico equipamento público disponível é o CRAS V.

Tabela 7 -  rea da abrangência do CRAS V

CRAS V	�rea de Abrangência: 01 bairro		Pontos de Entrega
	1	Carvalhos	549

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

O CRAS V foi implantado no bairro Carvalhos logo que o conjunto habitacional foi entregue e as pessoas começaram a mudar-se para o local. Contudo, suas instala es são precárias, visto que ele divide o mesmo espaço com o Conselho Comunitário do bairro. Na realidade, o prédio foi construído para atender ao referido Conselho, mas diante da inexistência de outros equipamentos, definiu-se que o CRAS deveria ser instalado logo e,

diante da inexistência de outro ponto para sua implantação, deveria dividir a sede com o Conselho Comunitário.

O imóvel é composto apenas uma sala, uma pequena cozinha e dois banheiros. Como a sala possui um espaço maior, ela recebeu divisórias para dividir-se entre recepção e sala dos técnicos. Além disso, nos momentos de realização de atividades em grupo, a recepção também serve a este fim. O que é totalmente inadequado. Além, disso, quando o Conselho Comunitário precisa do espaço para realizar suas atividades, a sala dos técnicos fica trancada e a comunidade utiliza a recepção como sala de reuniões.

A sala dos técnicos também serve como sala de atendimento e possuindo divisórias, acredita-se que os atendimentos possam ficar comprometidos visto que tudo o que se conversa neste espaço pode ser ouvido por quem está na recepção ou mesmo na rua, visto que essa sala possui apenas uma janela e esta fica justamente de frente à rua.

A equipe de referência encontra vários desafios para desenvolver suas atividades e uma das principais apontadas refere-se justamente ao precário espaço físico, além, é claro, de contar com um número de profissionais extremamente reduzido. Podendo-se, inclusive, afirmar que esta seja a equipe mais incompleta do município de Varginha.

Até o momento, o CRAS V é responsável por atender apenas a população do bairro dos Carvalhos, mas, estimava-se que outros bairros que atualmente estão incorporados ao CRAS I, sejam agrupados ao CRAS V.

Quadro 8 - Equipe de Referência do CRAS V

Médio, Grande, MetrÓpole e DF	CRAS V	
A cada 5.000 famílias referenciadas.	Atua como referência a aproximadamente 549 famílias.	
4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.	2 profissionais de nível superior	1 assistente social 1 psicólogo
4 técnicos de nível médio.	1 técnico de nível médio	1 auxiliar administrativo

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

De acordo com as informações expostas no Quadro 8, verifica-se a inexistência de mais dois profissionais de nível superior e de mais três de nível médio. A equipe também não possui auxiliar de serviço público, ou seja, a limpeza do espaço ou mesmo a preparação de algum lanche a ser ofertado aos participantes dos grupos fica a cargo dos próprios profissionais que ali atuam.

Considerando que quatro das cinco equipes dos CRAS encontram-se com o número de profissionais defasado, é importante mencionar que todos os equipamentos contam com a ajuda de uma Equipe de Apoio, composta por quatro profissionais, conforme descrito no Quadro 9.

Importa saber que três destes profissionais se deslocam para atender as demandas dos equipamentos e essa ideia surgiu como meio de tentar suprir a ausência de equipes de referência completas, de acordo com a NOB-RH/SUAS (2011).

Quadro 9 - Equipe de Apoio aos CRAS

Equipe de Apoio aos 5 CRAS	
1 profissional de nível superior	1 fisioterapeuta
3 profissionais de nível médio	1 auxiliar administrativo
	1 motorista
	1 orientador social

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

A existência desses profissionais é um meio paliativo e a sua funcionalidade deve ser avaliada, tendo em vista que eles se desdobram para tentar suprir as necessidades dos equipamentos públicos e, por vezes, pode vir a caracterizar a precarização das situações de trabalho. Um exemplo que ilustra essa precarização é a divisão da carga horária de seis horas diárias de um dos profissionais em dois períodos de três horas cada, o que não deveria ocorrer.

Remetendo-se exclusivamente ao CREAS de Varginha, verifica-se que ele foi implantado em 01 de fevereiro de 2010 e, atualmente, encontra-se localizado à Rua Alferes Joaquim Antônio, n°. 79, bairro Vila Pinto e é responsável por atender a todos os bairros do município de Varginha.

A equipe, conforme demonstrado pelo Quadro 10 encontra-se completa.

Quadro 10 - Equipe de Referência do CREAS

Municípios em Gestão Inicial e Básica	CREAS de Varginha
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos
01 coordenador	01 coordenador
01 assistente social	02 assistentes sociais
01 psicólogo	01 psicólogo
01 advogado	01 advogado
02 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	02 orientadores sociais

01 auxiliar administrativo

01 auxiliar administrativo

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Enfatiza-se que a equipe de referência mínima exigida a esse serviço faz menção à existência de apenas um profissional do Serviço Social. Dessa forma, o município de Varginha desponta contendo dois profissionais assistentes sociais. Além disso, a coordenadora também possui a referida formação profissional.

Destaca-se, ainda, que os dois profissionais que atuam como orientadores sociais no CREAS possuem nível superior completo, sendo um com formação na área da Psicologia e o outro em Serviço Social. Acredita-se na importância dessas especialidades ao atendimento do público, haja vista as especificidades dos usuários do Serviço de PSE de Média Complexidade. O profissional que atua como auxiliar administrativo também possui nível superior completo. Assim, infere-se que dos nove profissionais que atuam no CREAS, sete possuem nível superior completo. Qualificando, portanto, a prestação dos serviços deste equipamento.

O CREAS também conta com um profissional responsável pela limpeza e organização do espaço, o auxiliar de serviço público, e com um motorista que auxilia no desenvolvimento das atividades, tais como: busca ativa e visitas domiciliares. Vale ressaltar que este divide sua carga horária diária de trabalho entre o Serviço de Proteção Social Especial de Média Complexidade e o Serviço de Proteção Social Especial de Alta Complexidade.

Importa destacar, conforme afirmação da Coordenação do referido equipamento, que o CREAS de Varginha atende, atualmente, há mais de duzentas pessoas/indivíduos, quando na verdade a sua capacidade de atendimento deveria ser de cinquenta. Assim, embora, teoricamente, a equipe de referência esteja completa, há de se questionar se o número de profissionais atuantes é, realmente, efetivo no atendimento a uma demanda tão grande e crescente.

Após ter realizado o levantamento sobre composição de cada equipe e área de abrangência de cada CRAS e CREAS, importa mencionar o grau de escolaridade de cada um dos trabalhadores da área. Assim, em relação à escolaridade dos entrevistados tem-se que dentre os Gestores da Assistência Social: Gestor Municipal da Assistência Social, Coordenador (a) da Proteção Social Básica e Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade e, ainda o Chefe do Poder Executivo Municipal, todos possuem curso superior completo, com pós-graduação *lato sensu*. Já, o Gestor Municipal da Assistência Social possui pós-graduação *stricto sensu* na área da Educação.

Quanto aos profissionais de nível superior, verifica-se que dos dezesseis profissionais entrevistados que possuem nível superior, 81% concluíram algum curso de pós-graduação *lato sensu*. Fato muito relevante, visto que principalmente no CREAS espera-se a prestação de serviços especializados.

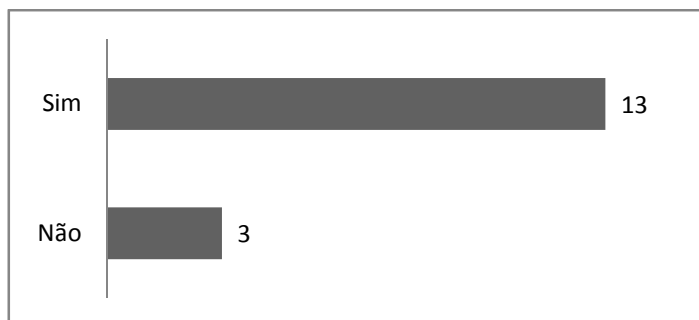


Gráfico 1 – Pós-graduação
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Contudo, há de se destacar que estes profissionais ainda vêm optando pela especialização na área da Saúde, seguida pela Assistência Social como pode ser averiguado no Gráfico 2, exposto abaixo:

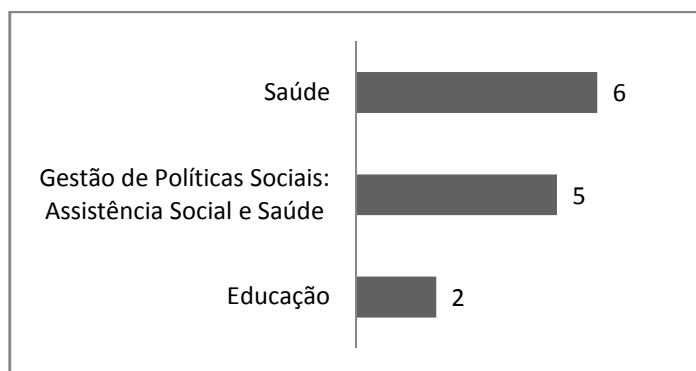


Gráfico 2 – Áreas do conhecimento
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Importa esclarecer que como em Varginha ainda não aconteceu concurso público específico para a área da Assistência Social os servidores públicos municipais que atuam nesta área fazem parte do quadro de funcionários da área da Saúde.

Com relação à escolaridade dos vinte e dois profissionais de níveis fundamental e médio que aceitaram participar da pesquisa, verifica-se que 36% dos entrevistados, representados por oito profissionais, possuem o Ensino Médio Completo, 18%, quatro profissionais, possuem Ensino Superior Completo e, ainda, que 5%, expressos por um profissional, possui algum curso de Pós-graduação.

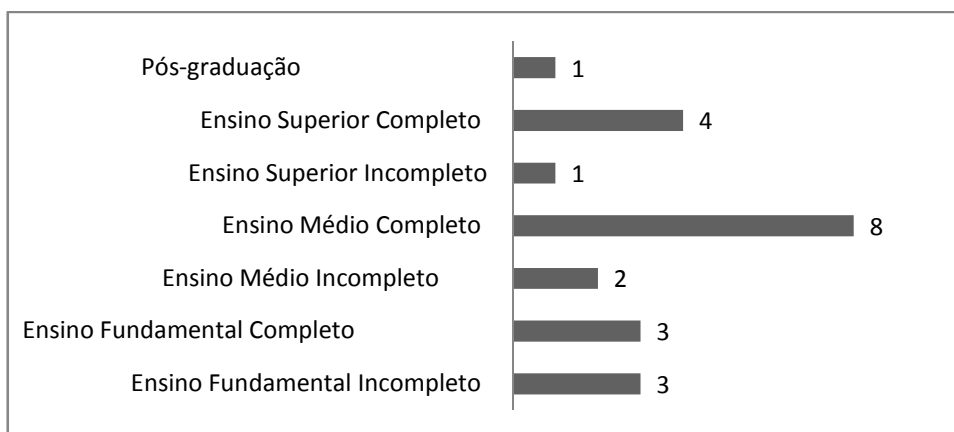


Gráfico 3 – Escolaridade dos profissionais de níveis fundamental e médio
 Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Essa informação leva a crer que os profissionais de níveis fundamental e médio que atuam nos CRAS e CREAS de Varginha possuem graus de escolaridade que os qualificam de alguma forma, mesmo que para o exercício do cargo ocupado não seja necessário tal formação.

Quando questionados sobre o tempo de atuação junto à Política de Assistência Social (SUAS) tem-se que 29% dos entrevistados, doze entrevistados, trabalham nesta área entre um a dois anos, o que caracteriza um tempo curto de atuação profissional. Seguidos pelos 20%, oito entrevistados, que possuem entre dois a três anos de experiência na área e 17%, sete entrevistados, que atuam entre três a quatro anos. Apenas 2%, um entrevistado, possui experiência de mais de dez anos nesta área específica.

É provável que esse baixo tempo de experiência na área possa ser explicado pela inexistência de concurso específico e a ocorrência de readaptações de profissionais, que muitas vezes são oriundos de outras Secretarias.

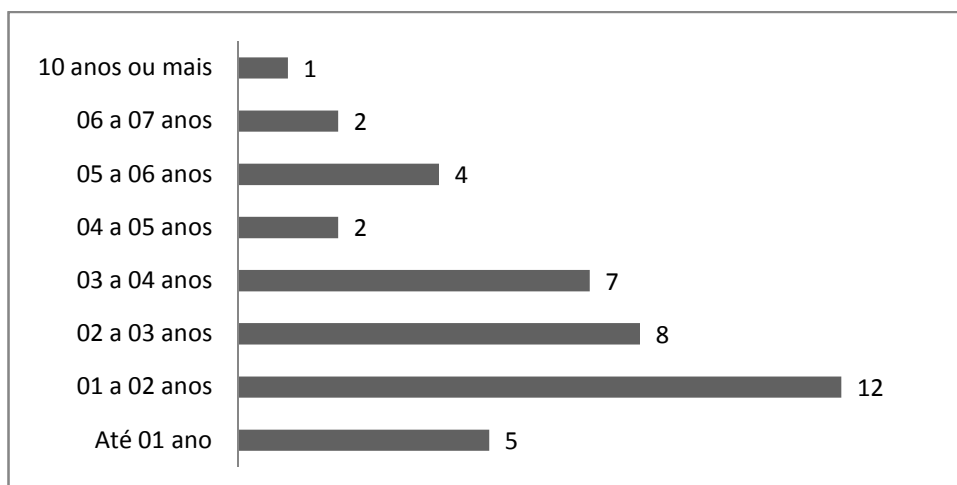


Gráfico 4 – Tempo de atuação na área da Assistência Social
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Aproveitou-se para questionar aos profissionais, com exceção dos assistentes sociais, se ao serem encaminhados à Assistência Social, eles tinham conhecimento sobre a mesma e, infelizmente, o que se pode inferir é que 81% dos entrevistados, representados por vinte e dois profissionais, declararam que nem ao menos sabiam sobre o que esta política tratava.

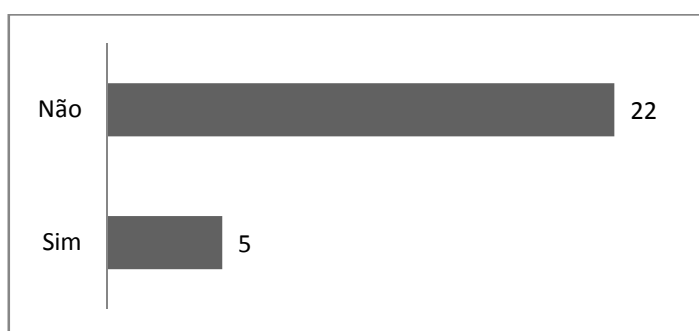


Gráfico 5 – Conhecimento sobre a área da Assistência Social
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Essa informação é preocupante, pois demonstra que os Gestores municipais ainda não estão selecionando e compondo as equipes de referência de modo a serem profissionais que já possuam conhecimentos específicos e experiência na área. Seguem algumas falas dos entrevistados que ilustram as informações contidas no Gráfico 5:

Não. Nunca tinha ouvido falar. [...] (E06, Psicólogo (a)).

Porque antes, eu nem sabia que tinha essas coisas. Não sabia de nada disso, não! Nunca tinha ouvido falar. Nunca! Quando eles me mandaram, falaram que iam me mandar pra outra Secretaria, eu fiquei assim: Nossa, o que será que é? [...]. Fiquei com medo! [...] (E12, Auxiliar de Serviço Público).

Não! Dessa parte de CRAS, não. Eu sabia que existe assistente social pra ajudar a vida das pessoas, mas, não que já existia um lugar assim, tipo o CRAS, né, montado (E18, Auxiliar de Serviços Gerais).

Não conhecia. Eu fui conhecer aqui [...] (E19, Orientador (a) Social).

Não! Não tinha nenhuma noção. Nada! Nada! (E40, Motorista).

As autoras Carvalho e Silveira (2011) apontam que são muitos os motivos que podem levar os profissionais a atuarem na área da Assistência Social, por exemplo, inexistência de concursos específicos e a precarização do trabalho.

[...] muitos desses profissionais aportaram na assistência social sem o conhecimento necessário da política, sem a compreensão do significado e da natureza da assistência social na sociedade brasileira. Na verdade, a maioria desses profissionais não possuía identidade com a Política de Assistência Social, sendo atingidos pela precariedade do trabalho, traduzida em vínculos instáveis, indefinição de papéis, remuneração aviltante, alta rotatividade, contratos temporários sem garantia de direitos trabalhistas, inexistência de concursos públicos, enfim, destituídos de condições de trabalho e de vida nesta civilização do capital (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, p. 159).

Salienta-se, ainda, que a incompletude do quadro de profissionais, associada à presença de um quadro de recursos humanos com pouco tempo de experiência e sem conhecimento necessário para atuar junto a Política de Assistência Social, demonstra a necessidade de investimento na Gestão do Trabalho, em especial em estratégias de valorização desses profissionais e sua inserção em programas de educação permanente e capacitação por parte do Poder Público municipal.

A fim de obter maiores informações, também foi questionado sobre a forma de trabalho que o profissional exerce e através do Gráfico 6 é possível verificar que entre os profissionais de nível superior a forma de trabalho que se sobrepõe é a contratação, por meio da terceirização da mão-de-obra.

Dos dezesseis profissionais de nível superior que aceitaram participar da pesquisa, oito estão contratados através de uma ONG para prestarem serviço ao Poder Público municipal. Esse número equivale a 56% do total existente.

Acredita-se que tal valor seja muito elevado tendo em vista que por lei, as contratações deveriam ocorrer somente em caráter de excepcionalidade.

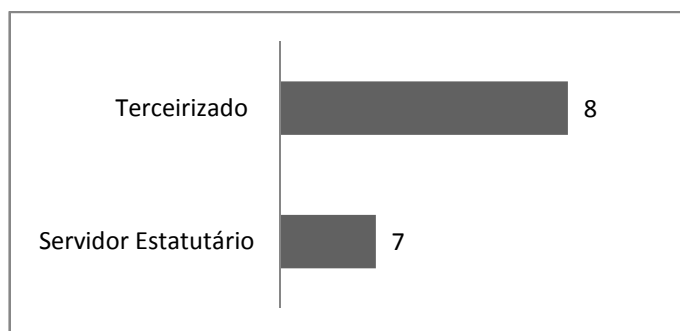


Gráfico 6 – Formas de trabalho dos profissionais de nível superior
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

A implantação do SUAS exige regulação, organização e ampliação do número de trabalhadores estáveis. Raichelis (2010) coloca que esse contexto marcado pela retração do trabalho contratado e regulamentado faz crescer o trabalho precário, parcial, temporário, bem como as diferentes modalidades de flexibilização de vínculos e de direitos.

As conseqüências desses processos para o trabalho social nas políticas públicas são profundas, pois a terceirização desconfigura o significado e a amplitude do trabalho técnico realizado pelos assistentes sociais e demais trabalhadores sociais, desloca as relações entre a população, suas formas de representação e a gestão governamental, pela intermediação de empresas e organizações contratadas. Além disso, as ações desenvolvidas passam a ser subordinadas a prazos contratuais e aos recursos financeiros destinados para esse fim, implicando descontinuidades, rompimento de vínculos com usuários, descrédito da população para com as ações públicas (RAICHELIS, 2010, p. 759).

Quando se questionou aos técnicos de nível superior sobre a terceirização dos profissionais na prestação dos serviços socioassistenciais, obtiveram-se respostas que apontaram a insegurança no trabalho, a diferença salarial e a não criação de vínculos com os usuários da política como principais danos desta prática.

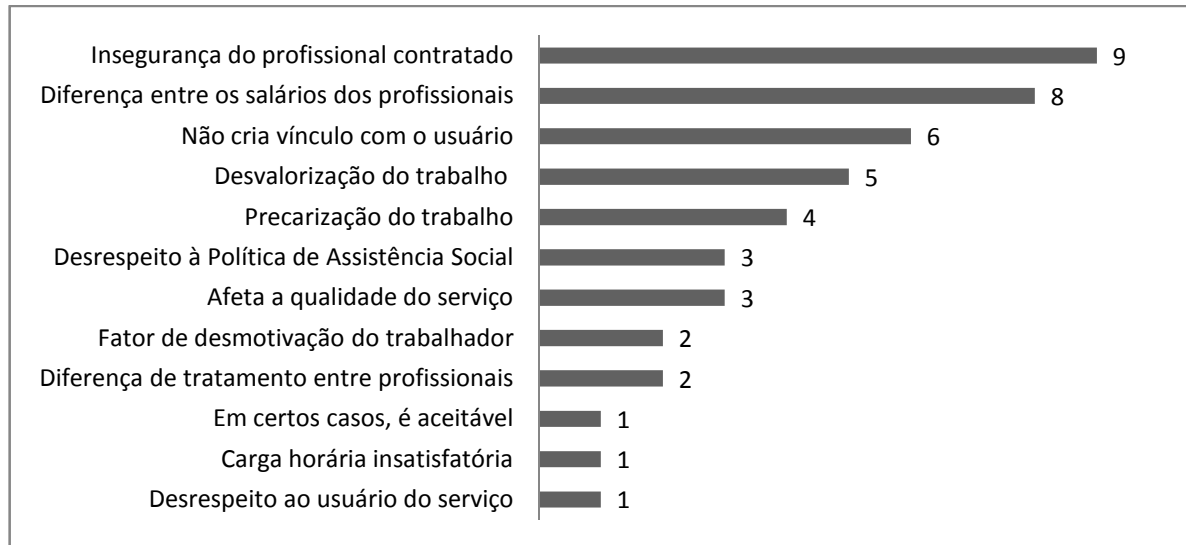


Gráfico 7 – A terceirização sob a ótica dos profissionais de nível superior
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

É importante mencionar que, por vezes, os entrevistados apontaram mais de uma opção e/ou justificativa em suas respostas.

A visão que os profissionais têm com relação à ocorrência das terceirizações remete em 20%, ou nove respostas, à insegurança do profissional contratado. Em 18%, oito respostas, surgiram à questão da diferença salarial existente entre os profissionais concursados e contratados e em 13%, seis respostas, levantaram a questão do não estabelecimento de vínculos entre os profissionais contratados e o público atendido:

É um desafio! Porque o bom seria se fosse efetivo, pra você criar vínculo e ter aquela família no acompanhamento, até quando necessário. E a gente vê, [...] que não é assim! Amanhã ou depois, por ser terceirizada, eu posso não estar mais acompanhando. [...] Mesmo porque a gente sabe das diferenças do tratamento do funcionário efetivo e do contratado. Então, assim, eu praticamente, já passei por todos os CRAS e você não consegue firmar vínculo em nenhum pelo fato de você não ser efetivo. Então, você não tem uma segurança. E aí, acaba que repassa isso pro usuário também, porque o usuário vem um dia e procura um profissional, aí ele pega, forma um vínculo, pega confiança e aí depois, amanhã ele vem e já não tá mais aí aquele profissional (E01, Assistente Social).

Essa terceirização só vem pra precarizar [...]. Ela precariza para o trabalhador, para o serviço. O usuário sofre com essa instabilidade, né? Ele não tem um profissional de referência. [...] Então, prejudica muito! No que diz respeito ao pessoal, ela traz uma insegurança muito grande, né? Você se sente desvalorizada enquanto profissional. É uma incerteza para o profissional. Você se sente realmente descartável, [...] porque [...] não segue [...] o que é a lógica da política. E para o serviço, prejudica também, [...] nessa questão da qualidade do serviço (E38, Assistente Social).

[...] Aí vem uma questão aqui que a carga horária é a mesma, mas o salário é diferenciado e isso prejudica a atuação do profissional porque ele faz o mesmo

trabalho, porque que ele é menos remunerado do que o outro? [...] Eu acho que essa diferença prejudica o trabalho sim. [...] (E15, Assistente Social).

Eu vejo como uma falta de respeito! No fundo eu sinto isso! Falta de respeito com o profissional, com o usuário. Eu acho que no fundo essa palavra expressa muito o meu sentimento nisso. É falta de respeito com o saber do profissional, com o direito do usuário de ter um profissional qualificado, concursado e até mesmo um profissional satisfeito, ele vai render mais. E ele sendo terceirizado, ele não tem direitos, ele não tem acesso a uma série de direitos dele. Eu acredito que no fundo, tudo isso reflita sim na prestação dos serviços (E06, Psicólogo (a)).

Apesar de eu não ser uma funcionária efetiva, eu vejo o lado negativo disso sim! [...] Porque existe uma alta rotatividade dos profissionais, né, no local de trabalho, que deveria ser de referência. Aquele profissional, ele tem que ser referência naquele território, para aquela família, para as pessoas que ele atende. [...] Apesar de eu atuar dessa forma, porque eu sou terceirizada, eu concordo com a efetivação sim! [...] (E37, Psicólogo (a)).

Em relação às formas de trabalho, dos vinte e dois profissionais de níveis fundamental e médio, ocorre o inverso, ou seja, a maioria, representada por 61%, quatorze profissionais, é composta por servidores concursados que atuam em regime de trabalho estatutário. Apenas 39%, oito profissionais, estão terceirizados.

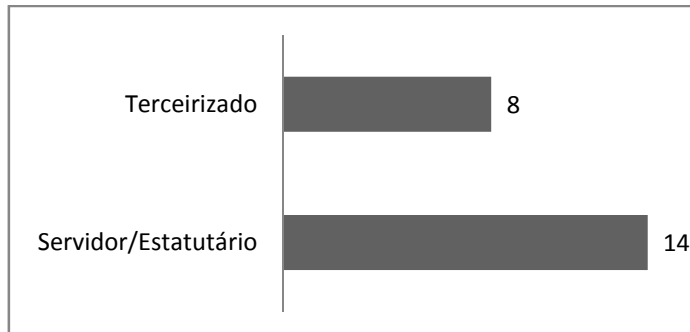


Gráfico 8 – Formas de trabalho dos profissionais de níveis fundamental e médio

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Talvez a justificativa para a maioria dos profissionais de níveis fundamental e médio serem servidores públicos efetivos seja, justamente, por se tratar de uma classe trabalhadora que possui uma remuneração mais baixa.

A essa categoria, questionou-se sobre a sua opinião a respeito de profissionais contratados e concursados atuando no mesmo espaço de trabalho.

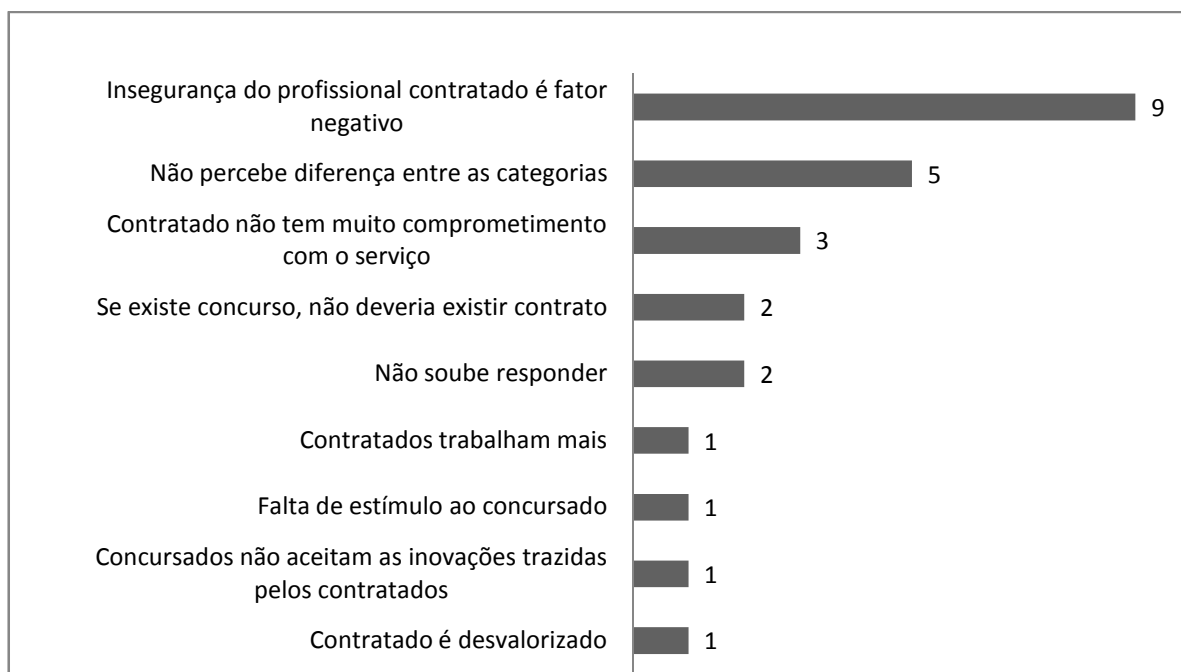


Gráfico 9 – Concursados x Contratados
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Os entrevistados apontaram em 36%, nove das respostas, que o maior fator negativo da contratação é justamente a insegurança em que o profissional vive. Em seguida, surgem 20%, cinco respostas, que alegaram não perceber diferenças entre contratados e concursados. Apenas em 8%, representados por duas respostas, alegam que na existência de um concurso válido, não poderia haver contratações.

Em relação à carga horária diária dos profissionais de nível superior que atuam nos CRAS e no CREAS, verifica-se que 75%, doze profissionais, atuam pelo período de seis horas, o que pode ser explicado tendo em vista que onze entrevistados são assistentes sociais e a categoria profissional tem garantido em lei o direito de trabalhar mediante tal carga horária, o que aumenta ainda mais a demanda pela existência de profissionais.

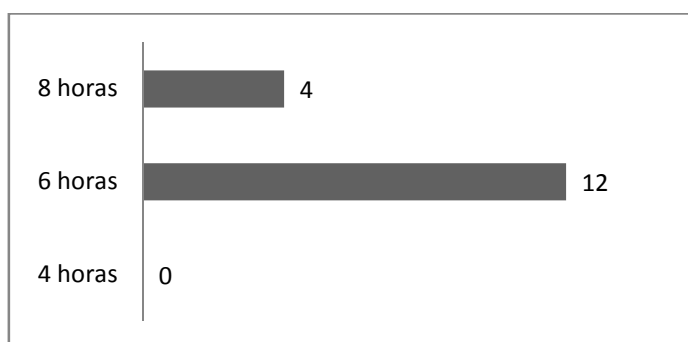


Gráfico 10 – Carga horária dos profissionais de nível superior
Fonte: Dados da pesquisa

Diante de um panorama em que direitos do trabalho são desrespeitados, vê-se que a categoria profissional dos assistentes sociais conquistou uma importante vitória através da aprovação, pelo Senado Federal, do Projeto de Lei n.º 152/2008, sancionado pelo Presidente da República no dia 26 de agosto de 2010, que implantou a jornada de trabalho de trinta horas sem redução salarial (RAICHELIS, 2010).

A conquista pela carga horária de trinta horas sem redução salarial representou um movimento político dos assistentes sociais que mobilizou outros profissionais, como os psicólogos. De acordo com Raichelis (2011):

[...] Talvez este seja o movimento coletivo mais importante desses últimos anos em defesa de direitos do assistente social como trabalhador assalariado, mas que, como era de esperar, está sendo objeto de desconstrução por parte dos empregadores, exigindo da categoria profissional e de suas entidades políticas a adoção de diferentes estratégias coletivas para fazer valer esse direito para todos (as) os (as) profissionais do país (RAICHELIS, 2011, p. 434).

Já, com relação aos profissionais de níveis fundamental e médio, a grande maioria, expressa por 95%, vinte e um profissionais, atuam por oito horas diárias.

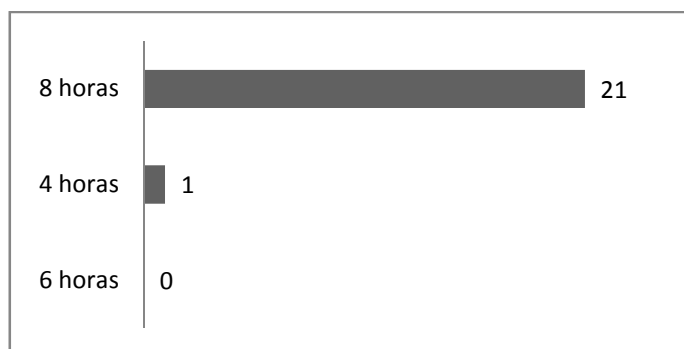


Gráfico 11 – Carga horária dos profissionais de níveis fundamental e médio
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Questionou-se sobre a relação entre a carga horária de trabalho e a remuneração dos profissionais, sejam eles do nível fundamental, médio ou superior e o que se obteve como resposta é que 63%, expressos por vinte e quatro profissionais, estão insatisfeitos com o seu salário visto que o consideram incompatível com sua carga horária.

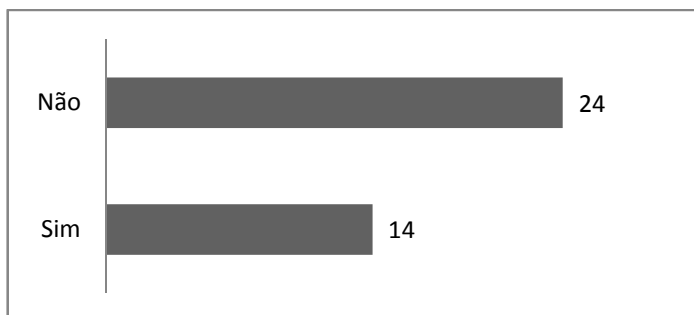


Gráfico 12 – Percepção da compatibilidade entre carga horária de trabalho e remuneração
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Tendo sido apresentados aspectos relevantes sobre a composição e perfil das equipes de referência dos equipamentos públicos CRAS e CREAS, chega o momento de apresentar e discorrer sobre a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal, em relação à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS no município de Varginha, MG.

4.3 PERCEPÇÃO, DISCURSO E PRÁTICA COM RELAÇÃO À GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

Ao considerar que um dos objetivos do estudo se pauta justamente na análise da percepção, discurso e prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, percebeu-se que trazer à tona as percepções dos demais atores envolvidos na execução da Política de Assistência Social, como os profissionais de níveis fundamental, médio e superior, seria uma maneira de enriquecer o trabalho, visto abordar o mesmo assunto a partir de diferentes olhares e perceptivas.

4.3.1 Percepção sobre a Gestão do Trabalho no SUAS

Inicialmente, é necessário informar que as respostas dos gestores entrevistados serão identificadas a partir de siglas que representam as iniciais dos cargos ocupados. Assim, o Chefe do Poder Executivo Municipal será o CPEM; O Gestor Municipal da Assistência Social será apresentado como GMAS; O (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica será CPSB e

o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade será identificado (a) como CPSEMC. Os demais entrevistados serão indicados pela ordem de realização das entrevistas e, em seguida, pelo cargo que ocupam, por exemplo: (E01, Assistente Social), ou seja, Entrevista 01 do Assistente Social.

No momento de realização das entrevistas questionou-se se as equipes de referência estão completas de acordo com as normativas da NOB-RH/SUAS? A partir desta, obtiveram-se as seguintes repostas por parte dos Gestores da Política:

[...] Nós fizemos um checklist de todos os programas sociais que hoje seriam possíveis e eu acho que Varginha tem, realmente, com a equipe dela atual uma condição tranquila de desenvolver esses programas (CPEM).

Não. Elas não estão completas, não! Eu queria fazer uma ressalva também. Eu acho que o que aconteceu com relação a isso, né? Veio uma determinação dentro da NOB-RH de como deveriam ser estas equipes, mas é uma orientação que vem do Governo Federal e ele tem uma mensuração que eu não acredito que seja real em termos de município, tá? Ele tem uma mensuração genérica para todo o Brasil e [...] a LOAS, o SUAS não vieram acompanhados de uma reserva de orçamento para isso, como tem a Educação, como tem a Saúde, tá certo? A Educação e a Saúde já têm uma percentagem da arrecadação do município determinada. A LOAS veio sem isso (GMAS).

Não. Só temos uma equipe completa. Ausência de RH e condições financeiras do município (CPSB).

Do CREAS, sim (CPSEMC).

A fala dos gestores é diversificada uma vez que o Chefe do Poder Executivo Municipal acredita que as equipes de referência são capazes de prestarem os serviços socioassistenciais de forma adequada, o Gestor Municipal da Assistência Social e o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica afirmam que ao considerar as orientações da NOB-RH/SUAS (2011), as equipes estão incompletas e ambos justificam que isso se faz pela escassez de recursos financeiros na área da Assistência Social.

O Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade se ateve a responder a partir da realidade da sua equipe técnica, não fazendo menção às demais.

Esta mesma questão foi feita aos dezesseis profissionais de nível superior que atuam nos CRAS e CREAS de Varginha e, destes 100% responderam que as equipes estão incompletas. Seguem as falas:

Nem todas, né? (E08, Fisioterapeuta).

Não. Aqui em Varginha tem uma equipe completa, né? Que é a equipe do CRAS do Centro e é só! O restante não! [...] (E16, Assistente Social).

Não! Não estão completas! Porque a Tipificação, a NOB-RH propõe uma equipe e a gente vê que isso não acontece, né? Não acontece o que a NOB propõe. [...] (E21, Assistente Social).

Não! (Silêncio!) (E23, Psicólogo (a)).

Aos gestores da Política de Assistência Social e aos profissionais de níveis fundamental e médio, optou-se por questionar se de acordo com a demanda apresentada por cada equipamento o número de profissionais de cada equipe de referência tem sido suficiente?

Não! Na atual forma de trabalhar, não! [...] talvez precise ser de uma maneira diferente. Hoje, nós, os CRAS(s), sobretudo, eles têm uma atividade voltada para o atendimento da população, né? E nós estamos vendo que esse tipo de atividade precisa ser repensada. Não pode ser o foco principal. Pra esse tipo de atividade o nosso efetivo é muito pequeno. É muito pequeno! Mas, quem sabe se a gente rever esse tipo de atividade, a gente pode dimensionar, também, diferentemente as equipes dos CRAS (GMAS).

Não! É perceptível a diferença do trabalho da equipe que é completa com as incompletas (CPSB).

Não é suficiente. Mais profissionais para trabalhar no serviço de proteção à criança e ao adolescente, pessoas específicas para idoso. Separar a área do idoso, porque a área do idoso hoje, ela está acumulada com proteção à mulher e proteção ao deficiente. Então, acredito que como a demanda do idoso é muito grande tinha que estar separado. E de criança e adolescente também por causa da Medida Socioeducativa. Nossa demanda cresceu muito! Então, eu acredito que o trabalho ficaria melhor se tivesse uma equipe específica para a Medida (CPSEMC).

A colocação do Gestor Municipal da Assistência Social aponta que uma das alternativas para suprir a falta de profissionais é rever as práticas, os procedimentos de trabalho e principalmente o atendimento à população. Ele destaca que o atendimento voltado à população não poderia ser o foco principal do trabalho. O que é muito contraditório, ao considerar que, de acordo com a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009), o PAIF consiste justamente na realização do trabalho social com as famílias. Dessa forma, como seria possível desenvolvê-lo sem realizar os atendimentos às famílias?

Outro ponto interessante é que mesmo na questão anterior o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade tenha afirmado que a sua equipe encontra-se completa, nesta resposta ele (a) destaca que, diante da crescente demanda e especificidade dos serviços, o número de profissionais é insuficiente.

Já, com relação aos profissionais de níveis fundamental e médio, verificou-se que dos vinte e dois entrevistados, 55%, expressos por 12 profissionais, afirmaram que as equipes de referência não conseguem atender todas as demandas.

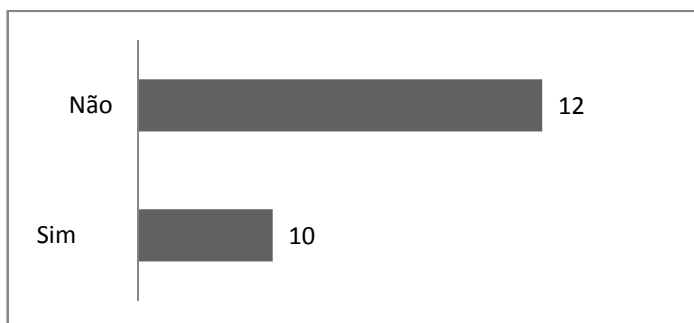


Gráfico 13 – Equipes x Demandas
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Seguem alguns depoimentos que demonstram a percepção dos profissionais de níveis fundamental e médio com relação a esse questionamento:

Ah, é meio difícil, né? Não consegue muito não. [...] Muita gente fica insatisfeita porque não consegue. Às vezes vem as 6 ou as 7 (horas da manhã) e não consegue atender e pede pra voltar amanhã e, às vezes, acontece à mesma coisa, não é? Então, é muita gente (E13, Auxiliar de Serviço Público).

Oh, elas lutam pra atender todas, não é? A gente vê um grande esforço delas, mas assim, atender tudo, por falta de pessoal, aí não atende não! Por falta de pessoal, mas não por falta de competência delas (E29, Auxiliar de Serviços Gerais).

Não. Eu acho que não! É um trabalho, assim, muito bem realizado, mas a gente sente, assim, que as assistentes sociais, elas ficam assim com um acúmulo muito grande de função e o tempo não é suficiente para atender toda a demanda da região. Que a região aqui é muito grande, né? E, a gente ainda tem a falta do psicólogo e acaba que cada uma executa mais de uma função (E10, Orientador (a) Social).

A partir da exposição destas opiniões fica explícito que os profissionais se desdobram para tentar atender o maior número de usuários possível, mas, mesmo assim, não conseguem atender todas as demandas apresentadas. O que é totalmente compreensível, haja vista o tamanho do território e população para as quais servem como referência, além das questões institucionais que permeiam a prática.

Os 45% dos entrevistados, expressos por dez, que responderam que as equipes conseguem sim atender todas as demandas, muitas das vezes, enfatizaram que isso se dá tendo em vista o empenho dos profissionais que lá atuam. Mais uma vez, foi salientado que o esforço de cada um é muito grande para que isso ocorra.

Olha, realmente a demanda que existe aqui é muito grande, mas o que eu tenho notado é que as meninas são muito envolvidas com o trabalho delas, sabe? Elas, realmente, se dedicam muito! Então, por essa dedicação, eu acho que ainda consegue atingir o objetivo. Por essa dedicação, mesmo a demanda sendo muito grande (E11, Auxiliar Administrativo).

A gente está caminhando para isso! Muito recentemente, de 2 meses para cá. Eu acredito, assim, que a demanda está cada vez maior. O ideal, obviamente, seria ter um número maior de técnicos, a nível técnico, mais suporte técnico, mas até o momento a gente está dando conta. Vamos ver daqui pra frente, com a demanda tem aumentado muito (E28, Orientador (a) Social).

Nesta mesma perspectiva, questionaram-se aos entrevistados quais seriam os motivos para a incompletude das equipes? Obtiveram-se as seguintes justificativas:

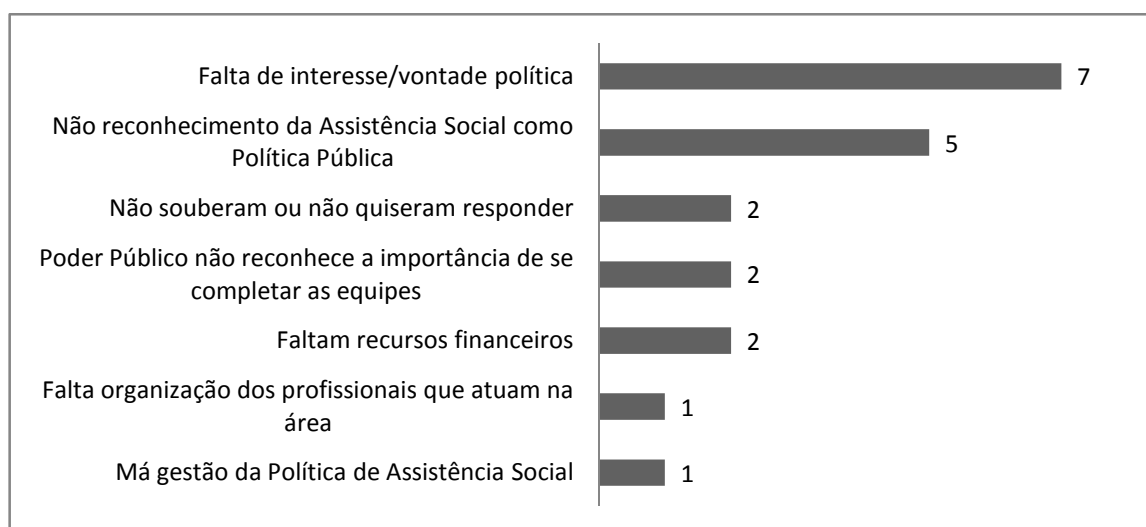


Gráfico 14 – Justificativas apontadas pelos profissionais de nível superior
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Inicialmente, é necessário informar que alguns dos dezesseis entrevistados de nível superior apontaram mais de uma justificativa para a incompletude das equipes. Sendo que destas, 35%, sete respostas, apontaram que o principal motivo para a ocorrência deste fato seja a falta de interesse ou mesmo vontade política por parte do Poder Público do município de Varginha. Esse número é seguido por 25%, cinco respostas, que apontaram que isso está diretamente ligado ao não reconhecimento da Assistência Social como uma Política Pública. A falta de recursos financeiros foi apontada apenas por 10% dos entrevistados, o que equivale a apenas duas respostas.

Apresentam-se abaixo algumas das justificativas que exemplificam o exposto:

[...] na verdade as justificativas que a gente recebe, elas não são muito coesas com a realidade, né? Eu acho que, na verdade, a gente nunca teve uma resposta objetiva. A minha opinião é de falta mesmo, vamos dizer, uma vontade política [...]. Ou conhecimento da necessidade dessa equipe completa. Não se vê como algo necessário completar as equipes. Acha que o que tem está bom e está até passando do limite, né? Acha que está até demais! As equipes incompletas, mas acredita-se que não seja necessário completar. Essa é a visão que eu tenho! (E16, Assistente Social).

[...] Eu acho que falta força política. Falta, na verdade, vontade política pra poder regularizar a questão da Assistência Social. Até porque o que a gente escuta sempre é que a Assistência Social é sempre aquela que está sempre defasada e que atende o maior número de problemas, né, de casos. Então, falta mesmo é vontade política pra isso, porque profissional tem. Tem um concurso público, tem profissional [...] (E20, Assistente Social).

[...] Eu acredito que a Política de Assistência Social, ela não tem visibilidade igual às outras, né? Então, [...] eles não dão a devida importância para a Política de Assistência Social no município [...] (E21, Assistente Social).

[...] na minha opinião, é falta de vontade política porque a forma que está, está bem, né? E falta de boa vontade. Não é uma coisa como a Saúde, né? Por exemplo, se tiver um médico e precisar de dois, né? A população já teria dado o grito, né? (E23, Psicólogo (a)).

As falas demonstram uma grande insatisfação com essa situação, uma vez que a incompletude das equipes acarreta prejuízos para o atendimento à população e, também, porque acaba sobrecarregando os profissionais que ali atuam.

Outra importante questão levantada durante a realização das entrevistas dizia respeito aos meios de trabalho que são disponibilizados às equipes técnicas. Questionou-se aos gestores municipais se os profissionais das equipes de referência possuem todos os meios necessários para atuar de maneira a satisfazer as necessidades dos usuários? Cada entrevistado deveria, ainda, justificar sua resposta. Seguem abaixo as respostas.

Não. Eles ainda não têm, não! Apesar de que talvez, dentro da Secretaria, talvez sejam os que estejam melhor equipados. Mas, não têm, não! Sobretudo, a parte física ainda precisa de uma questão de adaptação (GMAS).

Não. Nós temos várias necessidades e demandas de, tanto equipamento, como RH. Como, até mesmo a característica de funcionários que não conseguem, que não adaptaram à área social. Não é perfil para a área social do CRAS (CPSB).

Sim. Eu acredito que sim! O que eu acho que a gente [...] não oferta é a capacitação. [...] Capacitação e o monitoramento das ações que deixam a desejar. Mas, em termos de infra-estrutura, eu acho que a gente conseguiu um nível bacana (CPSEMC).

A partir do exposto, verifica-se que existe a percepção sobre o que deveria ser modificado para melhorar a prestação dos serviços socioassistenciais. Dentre as sugestões aparecem o espaço físico dos equipamentos públicos, a necessidade de aumentar o quadro de recursos humanos e que este possua perfil profissional adequado à atuação desta área, além da necessidade de implantar um processo de capacitação e educação continuado. Tudo isso abarcaria justamente os itens apontados como primordiais à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS. A mesma questão foi feita aos profissionais de nível superior e obtiveram-se as seguintes respostas:

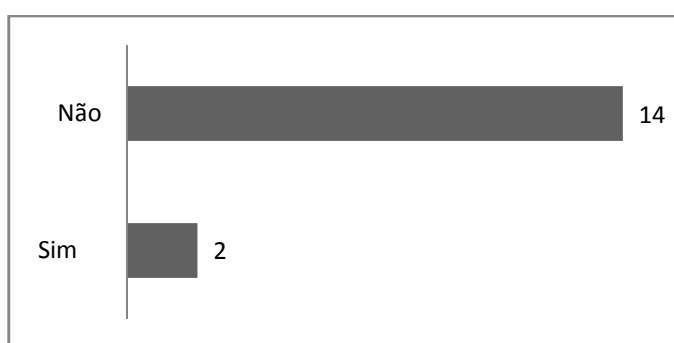


Gráfico 15 – Profissionais x Meios de Trabalho
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

A maioria dos profissionais de nível superior, representada por 87%, quatorze entrevistados, apontaram que os meios de trabalho disponibilizados ainda não são suficientes para atender as necessidades dos usuários e as justificativas apontadas são representadas da seguinte maneira:

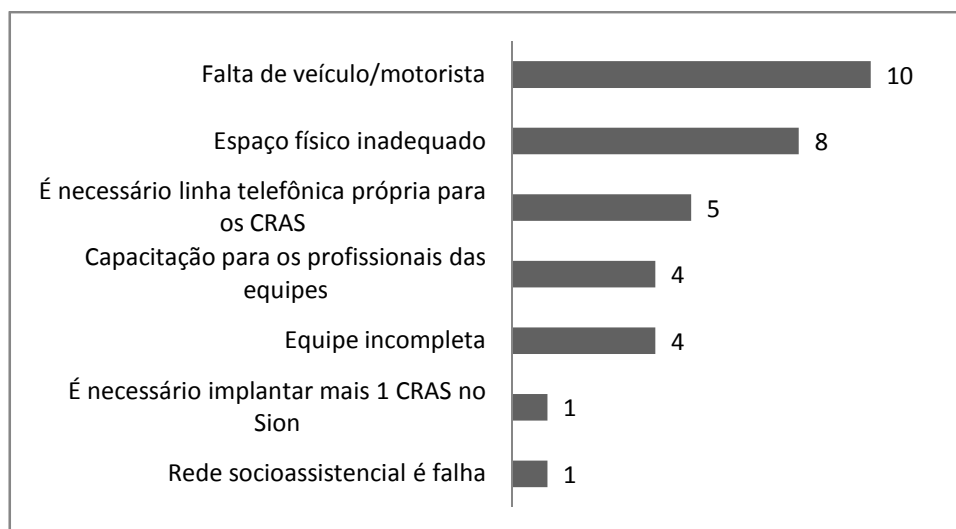


Gráfico 16 – Justificativas
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Em 30%, dez respostas, a inexistência de mais veículos e motoristas foi apontada como um entrave à realização das atividades. Esse número foi seguido por 24%, oito respostas, que apontaram a inadequação do espaço físico dos equipamentos públicos. Em 12%, quatro respostas, a falta de capacitação profissional foi levantada e o mesmo número remeteu-se a incompletude das equipes. Todas essas questões também foram apontadas pelos gestores.

Especificamente sobre a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, questionou-se aos gestores e profissionais de nível superior se eles a conheciam e, a partir dessa questão, foram obtidas as seguintes respostas:

Não! Artigos esparsos. Não com o aprofundamento que deveria ter. [...] (CPEM).

Conheço! (GMAS).

Sim! Tenho conhecimento. [...] (CPSB).

Conheço. Em partes, sim (CPSEMC).

Apenas o Chefe do Poder Executivo Municipal alegou não ter o conhecimento aprofundado sobre a temática em questão. Os gestores diretos afirmaram que têm conhecimento e isso é muito bom, visto ser o conteúdo mínimo que se espera daqueles que teoricamente são os responsáveis pela sua implementação.

Com relação às repostas trazidas pelos profissionais de nível superior, vê-se que 81%, treze entrevistados, alegaram conhecê-la. Em contraposição, 19%, três, profissionais alegaram não ter conhecimento sobre a Gestão do Trabalho. Esse número, embora seja mais baixo, pode alertar para a necessidade de capacitações, afinal, espera-se que todos os profissionais tenham conhecimento mínimo sobre esta pauta, uma vez que ela vem garantir direitos a eles próprios. Parte-se do pressuposto que a falta de informações a respeito desta temática pode enfraquecer a categoria “Trabalhadores do SUAS”.

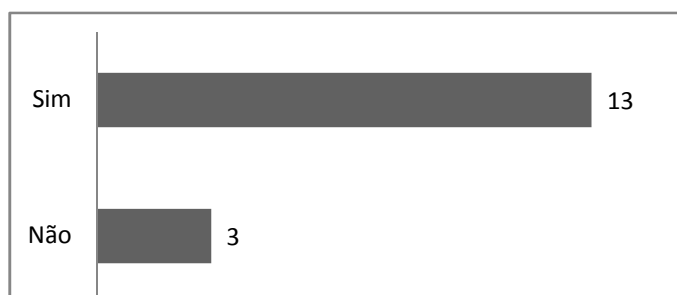


Gráfico 17 – Conhecimento sobre a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS
 Fonte: Dados da pesquisa, 2014

4.3.2 Discurso sobre a Gestão do Trabalho no SUAS

Com a intenção de avaliar o discurso dos gestores públicos municipais, questionou-se, inicialmente, sobre qual a importância dos trabalhadores do SUAS na garantia dos serviços socioassistenciais? Eles responderam da seguinte maneira:

[...] Logicamente, os servidores que atuam nessas áreas, alguns deles já com bastante experiência que veem há muitos anos atuando, eu acho que são indispensáveis! São suficientes! Prestam um grande trabalho! Eu acho que uma coisa essencial é a pessoa para trabalhar na área social ter vocação. Ser vocacionado a servir! A compreender, a conseguir compreender as carências, compreender o sofrimento [...] das pessoas. Isso eu acho fundamental pra que ela tenha sensibilidade, né? [...] (CPEM).

É fundamental, tá certo? Eu costumo dizer que, sobretudo, o pessoal que está à frente dos programas, primeiro, eles dominam muito bem a sua área de atuação. Então, como psicólogo, como assistente, como orientadores, eles dominam muito bem a área de atuação, têm uma formação na área e pelo o que eu tenho percebido, ao menos aqui de Varginha, têm atendido muito bem as normativas com relação a LOAS, não é? É fundamental! Eu acho que a gente está procurando uma forma adequada de trabalhar. A gente está um pouco no meio termo entre uma Política de Assistência Social e uma Política ideal de Assistência Social. A gente ainda não achou esse meio termo, não. Mas, o profissional, ele é fundamental! Ele que vai direcionar esse tipo de atuação (GMAS).

O conhecimento da questão e a condição de mobilidade, mobilização desse cidadão [...] para buscar a garantia dos seus direitos. É conscientizá-lo sobre os seus direitos. A capacidade, o conhecimento da questão. É conhecer mesmo a política (CPSB).

Eles é que garantem mesmo a construção, eles é que mobilizam todos os mecanismos, todas as ações. É a partir dos técnicos, eu acredito. Então, quanto mais bem formados eles estiverem, quanto mais capacitados estiverem, eu acho que a tendência, realmente, é melhorar a prestação dos serviços (CPSEM).

Interessa destacar que a fala do Chefe do Poder Executivo municipal segue repleta de uma carga histórica de benevolência e caridade que a área da Assistência Social infelizmente ainda carrega consigo, muito embora, tenha sido reconhecida como Política Pública de Direito em 1988.

Ao apontar a necessidade de se ter *vocação* para atuar na referida área, ele traz a tona todo um contexto de desprofissionalização dos atores que prestam esses serviços. Como se apenas a vocação e a boa vontade em servir aos ditos “carentes” fossem suficientes para a efetivação da Assistência Social. Além disso, o mesmo demonstra não ter conhecimento sobre o quadro de profissionais que atuam nesta área visto que, como apontou esta pesquisa, muitos não têm tantos anos de experiência profissional como o mesmo alega.

Os outros entrevistados reconheceram os profissionais como fundamentais, afinal, são eles que operacionalizam e constroem a política.

Tendo em vista que a terceirização dos profissionais é uma das formas de contratação a ser combatida pela Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, definiu-se questionar sobre a visão dos gestores municipais com relação a essa prática, especificamente, na prestação dos serviços socioassistenciais.

[...] A terceirização de profissionais, eu acho que ela deve se pautar pelas necessidades mais temporárias, até a própria Constituição diz isso. Porque a regra geral aqui é o concurso público. É o profissional de carreira, definitivo, estável. Agora, as contratações para atender necessidades temporárias, necessidades que de repente, possam não mais ser necessárias, aí sim eu admito a contratação de profissionais pela terceirização ou pela via do contrato temporário com prazo determinado. Fora isso, não! (CPEM).

Olha, eu ainda não tenho uma ideia bem formada sobre isso, não. [...] Pela lei não deveria haver terceirização. Não deveria, tá certo? Então, vamos dizer assim, legalmente, nas atividades fins a prefeitura não deveria atuar em terceirização. Tanto faz na área de assistência, como em outra área. Porém, do outro ponto de vista, em questão de agilidade de processo, sobretudo, no momento de implantação, ainda vejo com bons olhos, sobretudo, pra suprir determinadas carências (GMAS).

[...] A terceirização, analisando, ela tem dois lados. Por um lado, através da terceirização, porque aqui é terceirizado, mas a gestão da política, do serviço, ela está inteiramente nas mãos dos profissionais efetivos da prefeitura, que no caso hoje sou eu. Então, eu tenho essa liberdade de gerenciamento. Então, é assim, bem mais fatores positivos nos terceirizados, apesar de ter conhecimento que não é o ideal, mas que diante das outras políticas do município que têm a necessidade de liberações, a burocracia da prefeitura impediria muito o serviço. Hoje, eu tenho muito mais condições de trabalhar por ter essa facilidade do gerenciamento do terceiro setor (CPSB).

[...] Na minha opinião, os cargos deveriam ser criados e haver concurso pra todos! Eu não acredito que prejudique a operacionalização. Eu acho que o que prejudica é a inconstância. Você não consegue formar uma equipe permanente. [...] eu acho que o concurso dá esse caráter mais permanente a equipe (CPSEMC).

A partir das falas, verifica-se que a possibilidade de contratar profissionais para atuar na área da Assistência Social por meio da terceirização é aceitável, embora todos aleguem ter conhecimento sobre a legislação. As justificativas dizem respeito às facilidades de se atuar dessa forma, fugindo das burocracias inerentes à gestão pública. Contudo, tal prática acaba por destituir os profissionais de uma série de direitos, conforme exposto abaixo.

O que é ainda mais grave nesse contexto de *terceirização dos Serviços Sociais públicos* é que se trata de um mecanismo que opera a cisão entre serviço e direito, pois o que preside o trabalho não é a lógica pública, obscurecendo-se a responsabilidade do Estado perante seus cidadãos, comprimindo ainda mais as possibilidades de inscrever as ações públicas no campo do direito. Consolida-se assim o que Vieira (1997) denominou de “política social sem direitos sociais”, uma espécie de nova morfologia da política social (RAICHELIS, 2010, p. 759, grifo da autora).

O Chefe do Poder Executivo Municipal vai além, afirma que apenas em situações excepcionais tal prática é aceitável. Contudo, conforme ilustrado no Gráfico 6 deste trabalho, tratando-se especificamente dos profissionais de nível superior, dos dezesseis atuantes nos CRAS e CREAS, oito estão contratados através de uma ONG, o que equivale a 56% do total.

Tendo como objetivo conhecer a opinião dos representantes do Poder Público municipal sobre os profissionais que atuam no SUAS de Varginha, questionou-se se eles acreditavam que estes são dotados de conhecimentos, habilidades e estratégias necessárias ao desenvolvimento do seu trabalho?

Os atuais sim (GMAS).

Alguns profissionais, eles têm, sim, por conta de identificação. Mas, nem todos, porque nunca foi feito um concurso específico. Então, com isso, o que acontece, as pessoas que fazem o concurso não são necessariamente envolvidas com a política. Quando chegam e se deparam com a política, executam. Nem todos têm essa identificação (CPSB).

Não. Eles têm condição técnica, uma questão de ordem pessoal. Eu acho que isso também precisa ser construído de uma maneira melhor (CPSEMC).

Enquanto o Gestor Municipal da Assistência Social acredita que os profissionais de sua equipe possuem todos os conhecimentos, habilidades e estratégias para atuarem junto ao SUAS, Os (as) Coordenadores (as) da Proteção Social Básica e Proteção Social Especial de

Média Complexidade alegaram que não. Contudo, enquanto que o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica destaca a questão de nunca ter sido feito um concurso público específico para a área como uma justificativa de nem todos os profissionais terem conhecimentos e habilidades para atuar nessa área, o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade visualiza a questão por outra vertente. Para ele (a) os profissionais possuem condição técnica e esta precisa apenas ser trabalhada. Lembre-se que a maioria dos profissionais que atuam no CREAS possui nível superior completo, o que pode justificar a opinião do (a) entrevistado (a).

Nesse mesmo sentido, questionou-se aos profissionais de nível superior se as equipes de referência dos CRAS/CREAS de Varginha possuíam perfil adequado à prestação dos serviços socioassistenciais?

As respostas demonstram que 75%, expressos por doze respostas, acreditam que não; 13%, expressos por duas respostas, alegaram que alguns profissionais sim e outros não. Apenas 6%, expressos por uma resposta, declararam que os profissionais do SUAS em Varginha possuem perfil adequado.

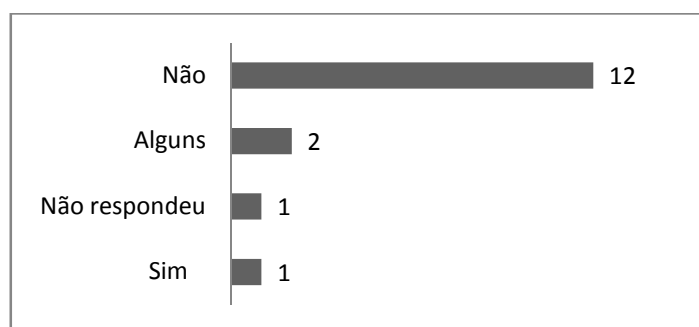


Gráfico 18 – Equipes x Perfil
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

As justificativas apontadas pelos profissionais de nível superior demonstram que 63% dos entrevistados, dez respostas, declararam que isso se dá visto a falta da oferta de capacitações aos profissionais que compõem o SUAS. Um número significativo, representado por 31%, cinco respostas, alegaram que os profissionais não possuem perfil adequado visto que muitos deles foram readaptados, ou seja, trabalhavam em outra Secretaria e, por algum motivo, foi preciso efetuar essa troca. Apenas 6%, uma resposta, atribuiu à falta de perfil profissional à inexistência de concurso público específico para a área.

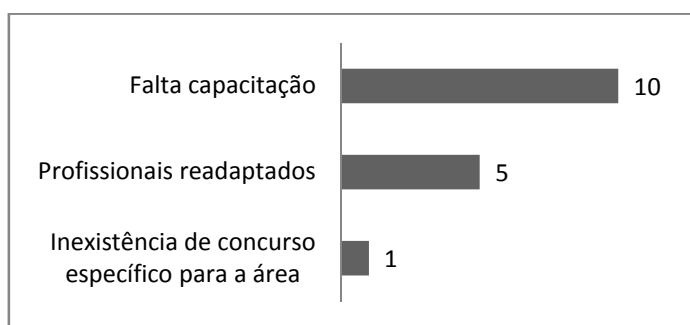


Gráfico 19 – Justificativas apontadas sobre Equipes x Perfil
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Com a intenção de verificar a opinião dos Gestores da Política de Assistência Social em Varginha sobre as formas de reconhecimento e valorização dos profissionais que atuam na área, questionou-se se o Poder Público municipal reconhece a importância e valoriza os profissionais que atuam no SUAS?

Especificamente, não! O profissional do SUAS hoje, ainda é visto como um profissional municipal, sem distinção de área, tá? Enquanto profissional municipal há valorização e reconhece. Mas, não específico para o profissional do SUAS (GMAS).

Falar que reconhece ou que não reconhece é complicado! Eu acho que nós estamos conquistando o espaço, mas ainda o reconhecimento da ação profissional como profissionais de garantia de direitos. Ainda falta um pouco conquistar esse reconhecimento (CPSB).

Não. Eu acho que pela própria questão que a gente já colocou, que a gente não tem equipe específica, nem concurso específico para a área da assistência social, pelas dificuldades da gente operacionalizar a própria política, né? [...] (CPSEMC).

A partir das respostas infere-se que os trabalhadores do SUAS ainda não ocupam um lugar de destaque frente à gestão municipal uma vez que segundo a fala do Gestor Municipal da Assistência Social não existe distinção entre as áreas de atuação da Prefeitura. Já, o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica alega que a área, como um todo, vem se desenvolvendo e ganhando espaço e o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade levanta que a inexistência de equipes e de concurso público específicos demonstra a desvalorização da área.

A valorização dos profissionais que atuam no SUAS tem sido apontada como algo imprescindível, tendo em vista representar o reconhecimento dos direitos a estes que atuam dia a dia para garantir a efetivação dos direitos dos seus usuários.

Valorizar os trabalhadores é um imperativo do presente que precisa encarnar-se na afirmação e reconhecimento de direitos e conquistas a viabilizarem condições efetivas para o exercício do trabalho qualificado na perspectiva do projeto ideológico consubstanciado na assistência social, como campo de direitos a assegurar cidadania nessa civilização do capital (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, pp. 166-7).

Com a intenção de conhecer a opinião dos trabalhadores do SUAS a respeito do seu sentimento referente à valorização, questionou-se se ele se sentia valorizado em seu campo de atuação?

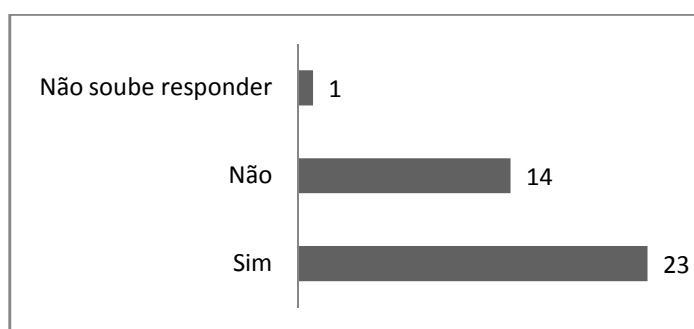


Gráfico 20 – Sentimento de valorização dos profissionais
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Os dados contidos no Gráfico 20 apontam que 61%, expressos por vinte e três respostas, alegaram se sentirem valorizados em seu campo de atuação, contra 37%, quatorze respostas, que afirmaram não se sentirem valorizados. 2%, expressos por uma resposta, não soube responder a essa questão.

Solicitou-se, então, que os entrevistados justificassem o seu sentimento de valorização. Seguem abaixo alguns depoimentos que o demonstra.

[...] Nossa, eu me sinto muito valorizado [...]. Por esse respaldo que eu tenho dos colegas profissionais e da população, né? É algo que você fala e é escutado. [...] (E07, Assistente Social).

Sim. Com relação à equipe, fui muito bem recebido, né? A própria necessidade do profissional provoca isso também, né? O setor carecia, né, da presença do profissional, desse olhar para compor a equipe, pra dar suporte a ela, né? Então, quanto a isso, sim (E30, Psicólogo (a)).

Sim. No CRAS, eu sinto! Porque no CRAS, as pessoas tratam a gente melhor, né? A gente é mais reconhecida, [...] pelas pessoas que vêm aqui, que faz parte, né? Os usuários, as pessoas, os funcionários, né? Valoriza mais, valorizou até agora mais. [...] (E04, Auxiliar de Serviço Público).

Ah, eu me sinto valorizada! Eu me sinto valorizada pelo pessoal que chega aqui, pelas meninas, assistente social, psicóloga. Me sinto valorizada pelas minhas colegas de serviço. [...] Elas reconhecem que eu sou importante naquela sala. Se eu não estiver naquela sala ali, vai fazer falta ali. Eu sinto que elas percebem isso (E26, Auxiliar de Serviços Gerais).

Eu me sinto sim! Eu percebo, assim, pela confiança que é depositada no meu trabalho, né? Pela aceitação das minhas opiniões, do meu conhecimento e também, mesmo a segurança que eu recebo [...]. [...] então, a gente sente que de uma certa forma o meu trabalho é reconhecido, né? (E10, Orientador (a) Social).

É interessante como a valorização interna de cada equipamento, CRAS ou CREAS, foi apontada ao longo das falas dos entrevistados. A maior parte deles faz menção ao reconhecimento do seu trabalho por parte dos colegas ou mesmo dos usuários do serviço. Acredita-se que se essa questão fosse direcionada ao reconhecimento do Poder Público por seu trabalho, a resposta seria negativa.

Sou valorizada pelos profissionais que trabalham comigo, né? [...] pela coordenadora, as assistentes sociais, por elas, sim. Agora, pela prefeitura, acredito que não. Não, eu vejo que assim, pra eles eu não sou ninguém! [...] Então, assim, pra eles, eu acredito que, eu sou mais uma, né? O que é diferente aqui dentro, né? Aqui o pessoal te valoriza e quer saber do meu serviço. É diferente! (E27, Orientador (a) Social).

Ah, em partes, sim! Pelas profissionais que eu acompanho, sim. [...] como eles [...] não estão acompanhando, então, também não sabem muito da gente, né? Às vezes, por não estar junto, aí deixa a desejar, também, né? Eu acho que não! (E40, Motorista).

Me sinto! [...] nós estamos vivendo um momento político peculiar, né? Dessa questão do decreto, conforme eu te falei, que pra mim [...] a questão do decreto, ela vai para além de trabalhar 8 horas. Eu acho que tudo bem se fosse o caso, seria e bola pra frente. Mas, é porque, muitas vezes, a gente percebe que há uma desqualificação, como se não fosse suficiente o trabalho que é feito, como se desqualificasse o trabalho que a gente faz, entendeu? [...] Não é que é uma questão financeira, de dificuldade financeira do município. É como se o que é feito fosse insuficiente. Recai sobre o profissional deficiências, às vezes, que são da política, entendeu? Então, [...] nesse aspecto, eu tenho me sentido um pouco desvalorizada. Mas de uma maneira geral, dentro do meu equipamento, eu sinto o trabalho valorizada. As opiniões técnicas são valorizadas, né? O técnico tem liberdade dentro de CREAS. Tem liberdade pra atuar da maneira que acredita, dentro da formação da política. Então, eu acho que isso faz com que a gente sinta valorizada. Nós temos condições de trabalho adequadas, embora, ainda não de acordo com a NOB. Não são equipamentos do município, são alugados, o que isso precariza um pouco, também, mas, [...] de maneira geral, eu acredito que há uma valorização interna do equipamento (E36, Assistente Social).

Esta última opinião aponta a publicação do Decreto n°. 6.654/2013, de 08 de novembro de 2013, em que o Poder Público propunha o aumento da carga horária de várias categorias profissionais e dentre elas a do assistente social. Esse decreto gerou uma grande

revolta por parte dos atingidos. Ele afirmava a partir de noventa dias a partir de sua publicação os profissionais que trabalhavam trinta horas por semana, deveriam passar para quarenta horas por semana, sem aumento salarial.

Art. 1º Fica restabelecida, a partir de 01 de fevereiro de 2014, a jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias para os servidores ocupantes dos seguintes cargos: Arquiteto; Assistente Social; Buco Maxilo Facial; Dentista; Engenheiro (de qualquer área); Fisioterapeuta; Odonto Pediatra; Procurador Municipal; Terapeuta Ocupacional; Veterinário. (VARGINHA, 2013)

Art. 2º O restabelecimento das jornadas normais de trabalho dos servidores mencionados no art. 1º deste Decreto não implicará na concessão de qualquer vantagem ou acréscimo em sua remuneração, se esta não sofreu redução proporcional quando da diminuição da respectiva carga horária. (VARGINHA, 2013)

Este posicionamento por parte do Poder Público municipal gerou forte desconforto aos Assistentes Sociais, visto que a categoria profissional conta com a Lei das 30 horas, aprovada pelo Governo Federal.

A partir da publicação deste Decreto algumas categorias profissionais se articularam e definiram entrar com uma ação judicial a fim de ter reconhecido o direito à carga horária atual. Contudo, o referido Decreto foi revogado em 12 de dezembro de 2013.

4.3.3 Prática com relação à Gestão do Trabalho no SUAS

Diante de tudo o que foi exposto até o momento sobre a percepção e discurso em relação à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, acredita-se na relevância de apresentar algumas das práticas do Poder Público municipal neste mesmo sentido.

Assim, partindo da premissa apontada pela Política Nacional de Capacitação do SUAS (2011) de que a capacitação é um elemento essencial à garantia da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios sociassistenciais e essencial para a consolidação do SUAS, uma vez que apresenta como finalidade a produção e divulgação de conhecimentos e habilidades profissionais, definiram-se questionar como o Poder Público municipal vem incentivando a capacitação dos profissionais que atuam na área da Assistência Social e, também se existe um Plano Municipal de Capacitação e/ou incentivo para os trabalhadores do SUAS, que os permita ser inseridos em um processo de educação permanente?

Veja bem, eu sou um defensor intransigente de treinamento. [...] Então, as pessoas têm que estar capacitadas para exercer as suas funções mediante uma reciclagem constante. [...] Então, a questão desse período que eu estou aqui diante da prefeitura, embora curto, todos os eventos que foram realizados com o propósito de melhorar, de discutir, de debater esses temas sociais eu aprovei, eu apoiei e não neguei nenhum deles (CPEM).

Não. Não. Não existe. No momento não existe, não. Mas, vamos ver se dentro do Plano Municipal, agora, de Assistência a gente consegue contemplar essa área (GMAS).

Tem um acompanhamento sim que é oferecido através do Estado, que é monitorado pelo, pelo Ministério do Desenvolvimento Social. Mas, nem sempre a equipe, por falta de equipe, a gente não tem como disponibilizar a todos. E, nem sempre o próprio funcionário, ele está pronto para estar participando desses treinamentos. Mecanismos existem! O Plano de Ação de alguns, próprio do município, específico, não tem. Mas, existe, sim, mecanismos de incentivo (CPSB).

Não (CPSEMC).

O Gestor Municipal da Assistência Social e o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade alegaram a inexistência de um Plano Municipal de Capacitação. O Gestor alega, ainda, que existe a intenção de contemplar essa atividade no planejamento das ações referentes à Assistência Social no ano de 2014.

Interessa destacar a fala do (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica, visto que ele (a) afirma que o Estado oferta capacitações. Contudo, diante do exposto ao longo deste estudo, sabe-se que o município também deve ser responsável por tal oferta. Além disso, ele (a) continua sua afirmativa alegando que mesmo o Estado ofertando, não são todos os profissionais que podem participar, haja vista o número reduzido de profissionais em cada equipamento público. E a outra justificativa da não participação seria o despreparo dos próprios profissionais. Contudo, quando o (a) Coordenador da Proteção Social Básica chama atenção para esse despreparo, faz refletir sobre a seguinte questão: se a ele nunca for oportunizada a participação em atividades de capacitação, como ele se desenvolverá?

Ainda de acordo com essa temática, questionou-se aos profissionais de níveis fundamental, médio e superior se o Poder Público municipal já ofereceu algum curso de capacitação a eles? E foram obtidas as seguintes informações:

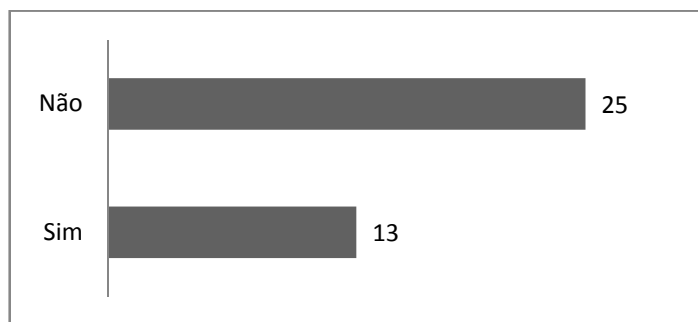


Gráfico 21 – Oferta de cursos pelo Poder Público municipal
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Essa questão foi direcionada aos vinte e dois profissionais de níveis fundamental e médio e, também, aos dezesseis profissionais de nível superior. Observa-se que 66%, vinte e cinco respostas, alegaram que nunca lhes foram oferecidos cursos pelo Poder Público municipal. É importante mencionar que os 34%, treze respostas, alegaram o contrário, ou seja, que já foi oferecido curso de capacitação, afirmam ter participado e que esses cursos se referiam a atividades de artesanato e atendimento ao público, este último foi direcionado especialmente aos auxiliares de serviços gerais que atuam como recepcionistas que atuam na Prefeitura de um modo geral, ou seja, não foi direcionado aos recepcionistas que atuam no SUAS.

Salienta-se que nove entrevistados de nível superior afirmaram que os cursos existentes até o momento, foram oferecidos pelo Governo do Estado de Minas Gerais, através da SEDESE.

Quando se optou por investigar se o Poder Público municipal possui ações concretas que se vinculam à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, questões a respeito, especificamente desta pauta foram feitas e uma delas é se existe um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) destinado aos trabalhadores do SUAS em Varginha? Se existe, como ele é organizado e se não existe, por quê?

Não. Não tem. Nós vamos trabalhar nisso. Eu quero ver se até o final do meu mandato, eu consigo reestruturar a questão de pessoal porque durante os últimos 12 anos que eu estive ausente da prefeitura, na verdade, houve uma mutilação da Lei, da Legislação de recursos humanos do município de Varginha. [...] Eu quero ver se consigo, até o final do meu mandato, reordenar isso, reorganizar. [...] (CPEM).

Não. Eu acho que a prefeitura, também, uma hora ela vai ter que encarar com coragem, uma questão de uma reforma administrativa, tá certo? A prefeitura, ela vem guardando, é uma fala muito pessoal minha, ela vem guardando uma estrutura de anos de funcionamento, tá? E, seja por questões financeiras, seja por questões políticas, seja por falta de vontade, não foi feita essa estruturação. Quando se fala

em Plano de Cargos e Salários, eu acho que ele faz parte de uma mudança maior. Não é apenas um Plano de Cargos e Salários. Eu acho que ele faz parte de uma mudança maior. Uma mudança realmente administrativa. Rever os tipos de Secretaria, rever as funções da Secretaria, rever as formas de prestação de serviço da prefeitura. Então, tudo isso está contido. Falta, ainda, coragem pra fazer isso! (GMAS).

Não. Existe uma movimentação a nível de município, não específico dos trabalhadores do SUAS. [...] Ele está em construção. Ele já foi pra votação. Ele já foi devolvido por descumprimento. Parece que criou uma equipe para trabalhar isso, mas não existe nada de concreto. Informação concreta, eu desconheço (CPSB).

Não. Não sei te falar (CPSEMC).

As falas são explícitas, ou seja, em Varginha ainda não existe um Plano de Carreira, Cargos e Salários. O Chefe do Poder Executivo Municipal é enfático ao declarar que vai trabalhar para que esse assunto seja transformado em realidade e o Gestor Municipal da Assistência Social toca em um ponto interessante, ao afirmar que essa estruturação precisa ser feita. Contudo, tem clareza de que essa mudança administrativa requer destinação de recursos financeiros e vontade política.

A partir destas informações, seguem abaixo as opiniões dos profissionais do SUAS, de todos os níveis, a respeito da sua opinião sobre o que significaria a existência de um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS)?

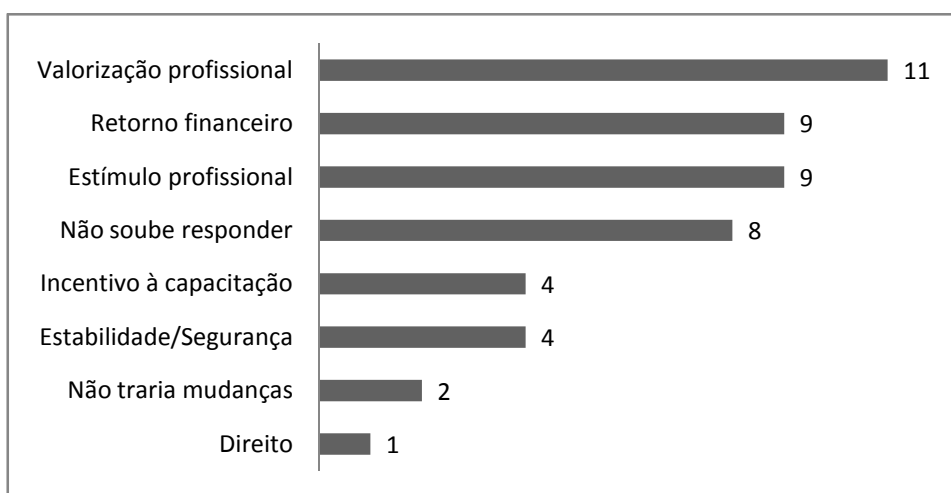


Gráfico 22 – Plano de Carreira, Cargos e Salários
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Nessa questão, os entrevistados puderam expor suas opiniões livremente e, portanto, muitas vezes, apontaram mais de um significado à existência do PCCS. Destes, 23%, onze respostas, apontaram que a existência do PCCS seria uma forma de valorizar os profissionais que atuam na área. O retorno financeiro e o estímulo à atuação profissional despontaram em

19%, nove respostas. Apenas 2%, uma resposta, declarou que a existência do PCCS representaria a consolidação de um direito dos profissionais. Um número expressivo, representado por 17%, quatro apontamentos, não souberam responder a essa questão.

Outra forma de se conhecer e avaliar como tem sido a prática do Poder Público municipal a respeito da Gestão do Trabalho foi questionar como se define o planejamento do ingresso de pessoal, com previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas para a área específica da Assistência Social?

Normalmente esse planejamento quantitativo de pessoal, ele é quase que uma consequência natural das demandas. À medida que as demandas crescem, elas acabam exigindo a contratação de mais pessoal. [...] Mas, temos que ter uma estrutura mínima de recursos humanos para fazer as coisas funcionar. [...] (CPEM).

Hoje, não está sendo feito por uma questão de esgotamento de folha na prefeitura. [...] A prefeitura atingiu o limite da responsabilidade fiscal com relação à contratação. Então, não está sendo feito um planejamento específico da área, tá? Agora, já foi pedido, então, ao prefeito que se crie, ao menos, os cargos segundo a NOB, segundo a NOB-RH, se crie os cargos e que na medida da disponibilidade orçamentária a gente possa, aos poucos, preenchê-la. Isso vai depender de que? De um novo concurso, agora específico da área da assistência social, né? E, eu acredito que é uma coisa mais a médio prazo (o concurso específico) (GMAS).

Então, nós durante, no ano passado nós apresentamos uma proposta do que que, a nível de município, a Assistência teria que ter dentro do quadro de funcionários. Mas, não existe algo de concreto. Hoje, por exemplo, nós estamos trabalhando pra atender um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), que é a criação de 9 cargos, que são pessoas que estão contratadas, que deverão ser dispensadas e que esses cargos venham a existir dentro do município (CPSB).

Eu acredito que isso não seja feito. Não. Não (CPSEMC).

As respostas de todos os entrevistados acima demonstraram que ainda não está sendo desenvolvido um planejamento sistemático sobre a inserção de profissionais nos quadros de recursos humanos dos equipamentos CRAS e CREAS, o que pode apontar que a área da Assistência Social não seja considerada como prioridade pela gestão pública municipal. Além disso, explica o exposto no item que apresenta as Equipes de Referência e Áreas de Abrangência de cada CRAS e CREAS, apontando as equipes de referência que se encontram incompletas.

Aos profissionais do SUAS foi questionado se as equipes de referência têm suas vagas preenchidas sempre que necessário?

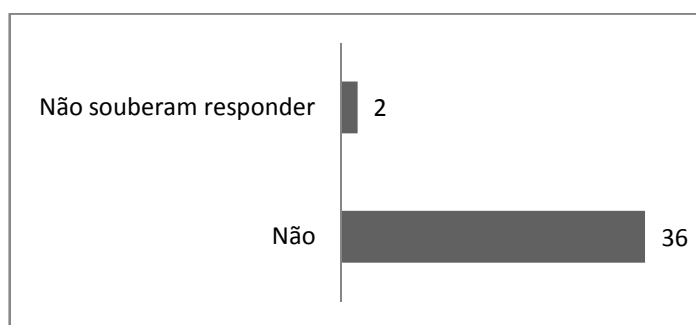


Gráfico 23 – Preenchimento de vagas
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Dos trinta e oito profissionais entrevistados, 95%, expressos por trinta e seis respostas, alegaram que as vagas existentes não são preenchidas sempre que necessário e as justificativas para essa situação demonstram que dos quarenta e seis apontamentos, 24%, expressos por onze respostas, alegaram que os profissionais que compõe as equipes estão desenvolvendo múltiplas funções a fim de suprir a inexistência de um quadro de recursos humanos completo.



Gráfico 24 - Justificativas para o não preenchimento das vagas
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

[...] Nossa, eu acho que é falta de interesse mesmo. Da questão de achar que o outro pode acumular a função perfeitamente, né? [...] (E20, Assistente Social).

[...] A demanda aparece, o serviço necessita daquele profissional, você percebe que fica aquele buraco, aquela lacuna e o que tem que acontecer é você ir suprimindo. [...] a gente também vai tampando os buracos, que a gente também vai acreditando que dá pra ser assim quando, na verdade, não dá! [...] (E36, Assistente Social).

[...] Eu acho que é porque a gente cobre o furo. A gente faz de tudo, todos os dias, não é? A gente sempre dá um jeitinho em tudo! Então, parece que nunca vem alguém. Se não tem o carro um dia, a gente dá um jeito. Se não tem a pessoa pra fazer a faxina, às vezes, a gente faz. Se não tem uma atendente, ontem mesmo, não tinha a recepcionista, a assistente social ficou lá na recepção. Como a gente cobre, então [...] A gente tinha que deixar o furo aparecer! (E23, Psicólogo (a)).

Um número expressivo, representado por 15%, sete respostas, apontaram que não existem profissionais suficientes no quadro de recursos humanos da prefeitura, ou seja, profissionais efetivos, para suprirem essa demanda. Contudo, há de se destacar que existe um concurso público em vigor⁵⁸. Em seguida aparecem 13%, seis justificativas, apontam que o não preenchimento das vagas se dá pela falta de vontade política.

Manda não. Acho que não tem gente disponível assim, né? [...] Falta de profissional (E13, Auxiliar de Serviço Público).

[...] Então, porque gente tem, não tem? Concursado esperando, né? Então, eu não entendo por quê. Então, eu não sei por que eles não preenchem. De certo acha que a turma que está já dá conta. [...] (T09, Auxiliar de Serviços Gerais).

Ah, falta de vontade, né? Falta de vontade, então, política porque tem o concurso aí (E29, Auxiliar de Serviços Gerais).

Empatadas com 7%, três justificativas, aparecem as seguintes situações: Faltam recursos financeiros para completar as equipes de referência, a Assistência Social não é reconhecida como uma Política Pública e o Poder Público não reconhece a importância de completar as equipes.

[...] Eu acho que significaria pagar, ter um gasto com mais um profissional atuando na mesma área, né? Então, eu acho que ficaria difícil até financeiramente, né? (E03, Orientador (a) Social).

É falta de interesse mesmo. É falta de respeito, sabe? É igual eu te falei, eu não sinto a nossa área respeitada e valorizada, sabe? [...] (E22, Assistente Social).

⁵⁸ O concurso público em vigência trata-se do Concurso n°. 01/2011.

[...] Até por acreditar que não tem necessidade de ter essa equipe completa. Quando é reivindicado isso, acha que é uma reclamação sem razão, sem motivo, desnecessária (E16, Assistente Social).

As respostas dos profissionais remontam a uma situação de precariedade no quadro de recursos humanos, uma vez que os poucos profissionais existentes, no intuito de atender toda a demanda, acabam se sobrecarregando e desenvolvendo funções que não cabem ao seu cargo. Além disso, a própria existência de um concurso público em vigor leva os profissionais a acreditarem que a incompletude das equipes resulta, muitas vezes, da falta de vontade política e do não reconhecimento da Assistência Social como Política Pública de Direito, o que, portanto, não geraria a necessidade de completar as equipes. Além de ter sido levantada a questão da falta de recursos financeiros, uma justificativa amplamente destacada pelos gestores municipais da área.

Ao considerar as responsabilidades e atribuições dos gestores municipais, apontadas pela NOB-RH/SUAS (2011), verifica-se que a destinação de recursos financeiros específicos para a área a fim de compor os quadros de trabalho e fomentar a educação permanente é indicada como primordial. Assim, inicialmente, questionou-se aos gestores municipais da Assistência Social se já é prática no município de Varginha que se destine uma rubrica específica na Lei Orçamentária à Gestão do Trabalho?

Eu acredito que ainda não temos isso muito bem definido no orçamento do município. Nós temos orçamentos e as dotações para pagamento de pessoal, para remuneração, mas, não temos detalhado isso de uma forma planejada, de uma forma estruturada a atender exatamente o que está aí formulado nessa questão [...]. (CPEM).

Não. Não é não (GMAS).

Não. O Fundo já foi criado, que eu sei. Mas, que existe um valor fechado, não! Eu acho que um valor específico, não. [...] (CPSB).

Que eu tenha conhecimento, não! (CPSEMC).

Mesmo tendo recebido a negativa de todos os entrevistados acima, foi dado prosseguimento às perguntas questionando-se se em Varginha, existe um setor, ou mesmo uma equipe, responsável pela operacionalização da Gestão do Trabalho no SUAS?

Não (GMAS).

Uma equipe não. Mas, as profissionais de Serviço Social que trabalham dentro da SEHAD, nos cargos de coordenação, a gente, a equipe sempre tenta informar e conseguir o apoio do Gestor da Assistência Social para que essa Gestão de Trabalhadores seja criada, seja feita (CPSB).

Não (CPSEMC).

Como já era de se esperar, haja vista, a inexistência de recursos financeiros específicos, não existe um setor ou equipe que atue diretamente com as questões da Gestão do Trabalho. O (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica argumenta que embora esse setor ou equipe inexistam, ele (a) juntamente com os demais coordenadores atuam de forma a desenvolver atividades ligadas à Gestão do Trabalho.

Por fim, foi perguntado se no município já foi realizado um diagnóstico sobre a situação da Gestão do Trabalho no SUAS?

Especificamente, não (GMAS).

O diagnóstico, nós fizemos um levantamento, não diria que foi um diagnóstico. Mas, um levantamento, sim (CPSB).

Não (CPSEMC).

Mais uma vez houve a negativa por parte de todos. Embora o (a) Coordenador (a) da Proteção Social Básica afirme que já realizaram um levantamento de dados sobre a composição das equipes de referência do SUAS.

De acordo com as respostas, fica evidente que a gestão municipal ainda não está desenvolvendo ações de planejamento que visem à plena efetivação da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, visto que não existem recursos específicos para tal. Condição essencial para o desenvolvimento de qualquer atividade.

4.4 PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Considerando que a Gestão da Política Nacional de Assistência Social, na perspectiva do SUAS apresenta seu conceito e sua base de organização e, assim, a descentralização

político-administrativa e a territorialização aparecem como fundamentais, fica explicitado que:

A política de assistência social tem sua expressão em cada nível da Federação na condição de comando único, na efetiva implantação e funcionamento de um Conselho de composição paritária entre sociedade civil e governo, do Fundo, que centraliza os recursos na área, controlado pelo órgão gestor e fiscalizado pelo Conselho, do Plano de Assistência Social que expressa a política e suas inter-relações com as demais políticas setoriais e ainda com a rede socioassistencial. Portanto, Conselho, Plano e Fundo são os elementos fundamentais de gestão da Política de Assistência Social (PNAS, 2013, p. 41).

De acordo com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (2008), a LOAS (1993) exige a elaboração de Planos de Assistência Social⁵⁹, a criação de Conselhos e Fundos para que municípios, estados e o Distrito Federal pudessem receber recursos financeiros do Governo Federal.

A elaboração desses Planos de Assistência Social (PAS) tem como objetivo contribuir com o planejamento das ações na referida área. Assim, é de fundamental importância para a execução e efetivação do SUAS.

[...] a exigência de *Planos* decorreu da necessidade de incorporação, pela assistência social, de práticas planejadas baseadas em diagnósticos e estudos de realidade e desenvolvidas com monitoramento e avaliação sistemáticos e contínuos (MDS, 2008, p. 18, grifo do autor).

Os PAS são considerados instrumentos estratégicos para a descentralização da política, além de abrir a possibilidade para a discussão e a definição das prioridades nesta área sem cair na improvisação de ações emergenciais e pontuais (MDS, 2008).

Para sua elaboração é fundamental ter conhecimento da realidade vivenciada nos territórios, além disso, é de suma importância que a construção deste documento se faça de maneira democrática, com o envolvimento de vários atores. Ressalta-se, porém, que o responsável pela sua elaboração é o Órgão Gestor da Política de Assistência Social. O MDS aponta alguns componentes básicos que devem ser contemplados no Plano Municipal de Assistência Social (PMAS), são eles:

- a) Conhecimento da realidade (estudos e diagnósticos);
- b) Mapeamento e cobertura da rede prestadora de serviços;
- c) Objetivos;
- d) Diretrizes e prioridades;

⁵⁹ Esses Planos devem ser elaborados anualmente e seu conteúdo deve passar pela apreciação e aprovação do respectivo Conselho (MDS, 2008, p. 15).

- e) Metas e previsão de custos;
- f) Financiamento;
- g) Monitoramento e avaliação (MDS, 2008, p. 39).

Diante do exposto, fica evidenciado que o PMAS constitui-se num instrumento político, através do qual o conhecimento da realidade dos territórios, da complexidade dos contextos sociais, da rede prestadora de serviços, bem como, sobre as prioridades a serem trabalhadas, podem contribuir para uma melhor estruturação do SUAS no município.

Em Varginha a construção do PMAS em vigência foi iniciada no final do ano de 2013, através da realização de reuniões que contatam com a participação dos gestores da política e, também, dos seus executores, através dos técnicos dos CRAS e CREAS. Este documento foi concluído na primeira semana de fevereiro de 2014. Contudo, a Resolução n.º. 011/2014 do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) que aprovou o Plano de Ação 2014 foi publicada no Órgão Oficial do Município somente em 29 de abril de 2014.

É interessante destacar que as informações colhidas a partir do Diagnóstico Social do Município (2013) foram consideradas para a elaboração do PMAS. O referido documento foi organizado de forma a apresentar dados sintetizados pelo Diagnóstico Social (2013) com apontamentos referentes aos territórios identificados como de prioridade de atuação. Em seguida, é apontada a necessidade de estruturar a Vigilância Socioassistencial no município.

Um dos principais pontos de estruturação é a institucionalização da Vigilância Socioassistencial, como um órgão diretamente ligado ao gestor. Seu papel é acompanhar a situação das famílias e comunidades, identificando necessidades de intervenção, além de avaliar os resultados reais das ações empreendidas. Ao mesmo tempo, cabe à Vigilância zelar pela qualidade dos atendimentos prestados, tanto diretamente como por meio de organizações sociais conveniadas à Assistência Social (PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: 2014 a 2016, 2014, p. 11)

E, mais adiante foram levantadas onze ações estratégicas a serem desenvolvidas nos próximos três anos:

- a) Ação estratégica 1: Investir na estrutura física da rede de atendimento socioassistencial.
- b) Ação estratégica 2: Aprimorar e normatizar o funcionamento dos CRAS e CREAS.
- c) Ação estratégica 3: Redefinir a relação com as entidades não governamentais conveniadas.
- d) Ação estratégica 4: Definir e formalizar fluxos e papéis entre a Assistência Social e as demais políticas públicas municipais.
- e) Ação estratégica 5: Implantar mecanismos e política de gestão de dados e informações dos usuários.
- f) Ação estratégica 6: Implantar procedimentos permanentes de Vigilância Socioassistencial.

- g) Ação estratégica 7: Desenvolver mecanismos participativos para a gestão da Assistência Social, dos CRAS e dos programas do CREAS.
- h) Ação estratégica 8: Aprimorar a gestão de Recursos Humanos.
- i) Ação estratégica 9: Dimensionar as propostas orçamentárias da Assistência Social de acordo com o presente Plano Municipal.
- j) Ação estratégica 10: Enfrentar com ações específicas as questões de prioridade identificadas pelo Diagnóstico Social.
- k) Ação estratégica 11: Atender com prioridade os territórios identificados pelo Diagnóstico Social (PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: 2014 a 2016, 2014, p. 11-12).

A partir das ações estratégicas apontadas foi apresentado um Quadro Lógico onde são detalhadas as ações necessárias, os prazos e, também, os responsáveis por cada uma delas.

No que diz respeito especificamente ao objetivo específico deste trabalho em verificar a existência do planejamento de ações e mecanismos que visem o fortalecimento da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS o que se pode afirmar é que ações pontuais foram apresentadas no Quadro Lógico referente à ação estratégica 8, no sentido de aprimorar a gestão de Recursos Humanos.

Quadro 11 - Quadro Lógico

Ação 8	Atividades	Prazo	Responsável
Ação estratégica 8: Aprimorar a gestão de Recursos Humanos	8.1. Elaborar Plano Municipal de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS.	Médio prazo	Coordenadores dos Serviços de Proteção Social Básica / Proteção Social Especial de Média Complexidade / Proteção Social Especial de Alta Complexidade.
	8.2. Dimensionar o quadro de RH em cada unidade de acordo com o quadro de cargos e funções já definidos, dentro das exigências da NOB-RH/SUAS.	Médio prazo	Secretário.
	8.3. Realizar concurso público específico para a Assistência Social.	Médio prazo	Secretário.

Fonte: PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: 2014 a 2016, 2014, p. 18

De acordo com o PMAS do Município de Varginha (2014) os prazos para a concretização das ações são considerados como: os de curto prazo devem ser efetivados até o final de 2014, os de médio até o final de 2015 e os de longo prazo até o final de 2016. Assim, observa-se que o órgão gestor municipal enquadrou todas as ações referentes à Gestão do Trabalho como ações de médio prazo.

Com relação ao apontado no item 8.1 se verifica uma atividade extremamente relevante, visto que se encontra em consonância aos princípios e diretrizes estabelecidos pela Política de Assistência Social em efetivar uma Política de Capacitação que seja responsável pelo oferecimento da educação permanente, com vistas a promover a qualificação dos trabalhadores da área e o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

Já os itens 8.2 e 8.3 condizem justamente com a necessidade primeira em efetivar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais apontado pela NOB-RH/SUAS (2011), no sentido de suprir as necessidades dos serviços através da nomeação dos aprovados em concurso público. Tais ações podem contribuir com a desprecarização dos vínculos dos trabalhadores desta área.

Importa destacar que além de compor os quadros de trabalho específicos e qualificados por meio da realização de um concurso público específico e elaborar o Plano Municipal de Capacitação para os trabalhadores como propõe o Poder Público municipal, a NOB-RH/SUAS (2011) aponta ainda como responsabilidades e atribuições dos Gestores Municipais para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: destinar recursos financeiros específicos para área; acompanhar a implantação da NOB-RH/SUAS; instituir e designar setor e equipe responsável pela Gestão do Trabalho; elaborar diagnóstico da Gestão do Trabalho; contribuir com a definição e organização do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS; manter e alimentar o Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS; encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo; dentre outras.

Diante do exposto, verifica-se que não houve preocupação em abordar no PMAS (2014) sobre as mesmas. Assim, muitas ações importantes deixaram de ser contempladas no referido documento, muito embora, seja possível reconhecer que este tenha sido a demonstração de um primeiro esforço no sentido de efetivar a Gestão do Trabalho em âmbito local.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste estudo foi entender como o Poder Público do município de Varginha, MG executa a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS. Para isso, foi realizada uma pesquisa de campo para avaliar se os princípios norteadores da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS se faziam presentes na operacionalização desta política no município. Assim, foram levantadas informações a respeito da composição e perfil das equipes de referência dos CRAS e do CREAS e sobre a percepção, o discurso e a prática do Poder Público municipal em relação à Gestão do Trabalho. Tudo no intuito de obter subsídios a respeito do zelo pelo caráter público na prestação dos serviços e, portanto, a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução; Sobre a contratação e manutenção do quadro de pessoal qualificado, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços; Sobre a garantia da educação permanente dos trabalhadores através da implementação de uma Política Municipal de Capacitação. Também foi objeto de análise deste estudo o Plano Municipal de Assistência Social referente ao ano de 2014 para verificar a existência da realização do planejamento estratégico na gestão.

Em relação à operacionalização e caracterização geral da política em questão os dados colhidos permitem dizer que o número de equipamentos públicos (CRAS e CREAS) existentes no município é insuficiente, dada a grande extensão, número dos bairros e população em cada área de abrangência. Além disso, o quadro de recursos humanos atuantes encontra-se incompleto. Esse dado aliado à incompletude das equipes demonstra certa fragilidade na oferta e execução dos serviços de Proteção Social Básica. E, embora a coordenação do CREAS declare que sua equipe esteja completa, ela é insuficiente para atender todas as demandas de um município com cento e trinta mil habitantes.

Em relação ao perfil dos profissionais que compõem estas equipes, verificou-se que no que diz respeito à escolaridade, tanto os gestores, quanto os executores possuem qualificações mínimas necessárias para atuarem nos referidos cargos, destacando-se a formação acadêmica dos (as) Coordenadores (as) da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial de Média Complexidade em Serviço Social, que, assim, possuem conhecimentos necessários para uma gestão qualificada. De modo geral, acredita-se que as equipes estão compostas por profissionais com escolaridade adequada às exigências mínimas da NOB-RH/SUAS.

As formas de trabalho identificadas apontaram a predominância da contratação por meio da terceirização dos profissionais de nível superior, o que vai contra as orientações da

NOB-RH/SUAS. Além disso, a pesquisa demonstrou que os profissionais têm pouco tempo de experiência na área e o mais preocupante é que a maioria dos entrevistados declarou que ao serem inseridos nesta área não possuíam conhecimento sobre a política.

A carência de concursos específicos, a ocorrência de readaptações de profissionais, a falta de experiência e conhecimentos necessários à atuação no SUAS, demonstram a necessidade de investimento na Gestão do Trabalho, em especial em estratégias de valorização destes profissionais e sua inserção em programas de educação permanente e capacitação por parte do Poder Público municipal.

Quanto à percepção dos gestores a respeito das equipes de referência, percebe-se que eles possuem consciência da incompletude das equipes e, portanto, de sua impossibilidade em atender todos os usuários que se direcionam aos equipamentos públicos (CRAS e CREAS), bem como suas demandas. Dessa maneira, enquanto os gestores apontaram a escassez de recursos como fator impossibilitador para completá-las, os profissionais de nível superior colocaram que esta situação se justifica pela falta de interesse ou mesmo vontade política por parte do Poder Público do município de Varginha aliada ao não reconhecimento da Assistência Social como uma Política Pública, acarretando prejuízos para o atendimento à população e, também, sobrecarga de trabalho para os profissionais da área.

Quanto aos meios de trabalho ofertados, tanto os gestores municipais, quanto os profissionais de nível superior apontaram que o espaço físico dos equipamentos públicos, por vezes, não é adequado e, também, que existe a necessidade de aumentar o quadro de recursos humanos. Alegaram ainda que este deveria possuir perfil profissional adequado à atuação desta área, além da necessidade de implantar um processo de capacitação e educação continuado.

Especificamente quanto à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, o que se percebeu é que existe sim o conhecimento sobre suas orientações. O discurso do Poder Público municipal sobre a Gestão do Trabalho no SUAS suscita que os profissionais atuantes são tidos como fundamentais para a operacionalização e a construção da política. Contudo, ainda permanece no discurso sobre a necessidade de se ter vocação para atuar no campo da Assistência Social, o que traz à tona todo um contexto de desprofissionalização dos atores que prestam esses serviços.

Com relação à existência de profissionais terceirizados, os gestores apontaram que esta prática é totalmente justificável, tendo em vista as facilidades que esta forma de contratação traz. Contudo, tal prática acaba por destituir os profissionais de uma série de direitos,

conforme exposto anteriormente, bem como pode interferir na qualidade dos serviços prestados.

Durante a pesquisa foi possível apurar que em Varginha os trabalhadores do SUAS ainda não ocupam um lugar de destaque frente à gestão municipal, o que pôde ser demonstrado a partir da própria incompletude da equipes e da inexistência de concurso público específico, que demonstram a desvalorização sofrida por esta área.

Ao analisar a prática do Poder Público municipal com relação à Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS ficaram explicitadas várias deficiências. Destaca-se, por exemplo, a inexistência de um setor ou mesmo de uma equipe responsável por sua operacionalização. Ao mesmo tempo, ficou evidenciado que nunca se realizou um diagnóstico sobre esta questão em Varginha. Além disso, até o momento, inexistem um Plano Municipal de Capacitação destinado aos profissionais da área e, também, um Plano de Carreira Cargos e Salários (PCCS). E pior, ficou explicitada a carência de planejamento com relação à inserção de profissionais nos quadros de recursos humanos dos equipamentos CRAS e CREAS, o que, por sua vez acarreta o não preenchimento imediato das vagas, quando necessário. Associada a estas informações, aponta-se que inexistem destinação de recursos financeiros específicos para serem aplicados na Gestão do Trabalho. Tais dados demonstram que a Assistência Social não é considerada como prioridade pela gestão pública municipal.

A elaboração do Plano Municipal de Assistência Social (2014) caracterizou-se como um avanço. Inicialmente, por ter utilizado informações oriundas do Diagnóstico Social realizado em 2013, ou seja, pautou-se em situações reais e que necessitam de atenção especial. Em segundo lugar, porque a sua construção se fez através de um processo participativo que contou com a presença dos gestores e técnicos municipais da Política de Assistência Social.

O resultado final apontou que será necessário elaborar uma Política Municipal de Capacitação destinada aos trabalhadores, além de compor o quadro de recursos humanos através da realização de um concurso público específico, o que e demonstrou os primeiros esforços no sentido de respeitar as orientações referentes à Gestão do Trabalho. Contudo, importantes ações deixaram de ser referenciadas como, por exemplo, a destinação de recursos financeiros específicos para essa matéria, a composição de equipe específica para trabalhar em setor responsável pela operacionalização da Gestão do Trabalho, a elaboração de Plano de Carreira, Cargos e Salários, dentre outras.

Diante de tudo o que foi exposto até o momento, conclui-se que a hipótese inicial deste estudo se confirma no sentido de que a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS em

Varginha é parcial e, eu acrescentaria a palavra incipiente. Contudo, o Poder Público já possui consciência de que para a execução do SUAS, suas orientações e normativas deverão ser efetivadas. Desta forma será necessário o reconhecimento da sua importância para a prestação dos serviços, mas, além disso, para que mudanças ocorram deverão ser considerados o contexto histórico, político e orçamentário da Política de Assistência Social.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, Dulce Maria Tourinho. O debate sobre o uso de técnicas qualitativas e quantitativas de pesquisa. In: MARTINELLI, Maria Lúcia (Org.). **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Veras Editora, 1999. p. 31-40.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. [Brasília, DF: Senado Federal, 1988]. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/>>. Acesso em: 24 abr. 2014.

_____. Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 05 out. 2013.

_____. Ministério da Assistência Social. **Termo de Convênio n.º. 519/MAS/2003**. Termo de convênio que entre si celebram a união, pelo Ministério da Assistência Social e o município de Varginha/MG para fins que se especifica. Brasília, DF, 13 jan. 2003.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Censo SUAS 2009 - CRAS**. Brasília, DF: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011a.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Censo SUAS 2009 - CREAS**. Brasília, DF: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011b.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução n.º. 130, de 15 de julho de 2005. Aprova a Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB SUAS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2005.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução n.º. 109, de 11 de novembro de 2009. Aprova a tipificação nacional de serviços socioassistenciais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 146, n. 225, 25 nov. 2009. Seção 1, p. 1-43

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução n.º. 17, de 20 de junho de 2011. Ratifica a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de

Assistência Social – NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 147, n. 118, 21 jun. 2011. Seção 1, p. 1-3

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Resolução n.º 32, de 28 de novembro de 2011. Estabelece percentual dos recursos do SUAS, cofinanciados pelo governo federal, que poderão ser gastos no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º-E da Lei n.º 8.742/1993, inserido pela Lei n.º 12.435/2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 147, n. 228, 29 nov. 2011, Seção 1, p. 1-2

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução n.º 33, de 12 de dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 150, n. 2, 03 jan. 2014, Seção 1, p. 1-41

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do SUAS**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/gestao-do-suas>>. Acesso em: 23 out. 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/gestaodotrabalho>>. Acesso em: 06 maio 2013.

_____. 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.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **IGD SUAS**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/orientacoes-igdsuas-para-site/201crepasse-de-recursos-do-igd-suas201d>>. Acesso em: 06 maio 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **NOB SUAS**. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS)**. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **NOB-RH/SUAS:** Comentada e Anotada. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **O Suas no seu município.** Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Orientações técnicas sobre o PAIF:** o serviço de proteção e atendimento integral à família – PAIF, segundo a tipificação nacional de serviços socioassistenciais. Brasília: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004).** Brasília: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS.** Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Rede SUAS.** Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/redesuas>>. Acesso em: 06 maio 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Sala de imprensa.** Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/noticias-1/2012/julho/censo-suas-2011-mostra-expansao-dos-servicos-em-todo-o-pais>>. Acesso em: 16 ago. 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS. **Planos de assistência social:** diretrizes para elaboração. Brasília, DF: MDS, 2008. v. 3.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **SUAS institucional.** Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/assistencia-social/suas-sistema-unico-de-assistencia-social/gestor-snas-suas-institucional>>. Acesso em: 16 jan. 2014.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Termo de Convênio n.º 721061/2009/SNAS/MDA.** Termo de convênio que entre si celebram a União e o Conveniente, por intermédio do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, e o município de Varginha /MG para fins que se especifica. Brasília, DF, 30 dez. 2009.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Vigilância socioassistencial**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/vigilancia>>. Acesso em: 06 maio 2013.

_____. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. Resolução n.º 113, de 19 de abril de 2006. Dispõe sobre os parâmetros para a institucionalização e fortalecimento do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2006.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de; SILVEIRA, Irma Martins Moroni da. A consolidação da assistência social como política pública no século XXI: o desafio da educação permanente como princípio estratégico na gestão do trabalho. 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. p. 141-169.

COUTO, Berenice Rojas. **O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

COUTO, Berenice Rojas *et al* (Org.). **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. 3. ed., rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2012.

DINIZ, Tânia Maria Ramos Godói. O estudo de caso: suas implicações metodológicas na pesquisa em serviço social. In: MARTINELLI, Maria Lúcia (Org). **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Veras Editora, 1999. p. 41-58.

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

GOYATÁ, Sueli Leiko Takamatsu *et al*. **Manual de normalização para elaboração de trabalhos acadêmicos, dissertações e teses da UNIFAL-MG**. Alfenas, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cidades**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.html?1>>. Acesso em: 05 fev. 2014.

_____. **Vamos conhecer nosso Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/familias-e-domicilios>>. Acesso em: 08 abr. 2014.

KOGA, Dirce. **Medidas de cidades**: entre territórios de vida e territórios vividos. São Paulo: Cortez, 2003.

MARTINELLI, Maria Lúcia (Org.). **Pesquisa qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora, 1999: NEPI, 1999.

MARTINELLI, Maria Lúcia. Seminário sobre metodologias qualitativas de pesquisa. In: MARTINELLI, Maria Lúcia (Org.). **Pesquisa qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora, 1999. p. 11-29.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12 ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

POPULAÇÃO: o maior portal sobre população brasileira. **Maiores bairros de Varginha** [2014]. Disponível em: <http://populacao.net.br/os-maiores-bairros-varginha_mg.html>. Acesso em: 06 abr. 2014.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VARGINHA. **Diagnóstico social de Varginha**. São Paulo: Kairós, 2014. Disponível em: <<http://www.kairos.srv.br/varginha>>. Acesso em: 08 abr. 2014.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 104, p. 750-772, out./dez. 2010.

_____. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 420-437, jul./set. 2011.

_____. O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na assistência social. 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. p. 39-64.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Subsídios para uma reflexão sobre novos caminhos da interdisciplinaridade. In: SÁ, Janete Liasch Martins de. (Org.). **Serviço Social e interdisciplinaridade**: dos fundamentos filosóficos à prática interdisciplinar no ensino, pesquisa e extensão. São Paulo: Cortez, 2010. p. 11-21.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. 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. p. 9-38.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira, *et al.* **A assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras**: uma questão em análise. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SPOSATI, Aldaíza. O primeiro ano do Sistema Único de Assistência Social. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 87, p. 96-122, set. 2006.

_____. **A menina LOAS**: um processo de construção da assistência social. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

VARGINHA. Centro de Referência de Assistência Social (CRAS I). **Plano de ação do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS I)**. Varginha, CRAS I, 2008.

_____. Centro de Referência de Assistência Social (CRAS I). **Plano de ação do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS I)**. Varginha, CRAS I, 2013.

_____. Decreto n°. 6.654/2013, de 08 de novembro de 2013. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores públicos municipais que especifica e dá outras providências. **Órgão Oficial do Município de Varginha, MG**, ano 14, n. 882, 14 nov. 2013.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Desenvolvimento Social (SEHAD). **Diagnóstico situacional do município**. Varginha: SEHAD, 2012.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Desenvolvimento Social (SEHAD). **Plano municipal de assistência social: 2014 a 2016**. 2014.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Promoção Social. **Plano de trabalho do Centro de Referência de Assistência Social: casa da família**. Varginha, 20 out. 2003.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Promoção Social. **Plano de trabalho do Centro de Referência Especializado de Assistência Social: CREAS**. 2009.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Promoção Social. **Projeto Centro de Referência de Assistência Social: casa da família**. 17 set. 2003.

_____. Secretaria Municipal de Habitação e Promoção Social. **Projeto CREAS: Centro de Referência Especializado de Assistência Social**. 2007.

_____. **Termo de Convênio n.º 054/2004**. Termo de convênio que entre si celebram o município de Varginha e o Centro de Desenvolvimento da Criança e do Adolescente. Varginha, MG, 08 mar. 2004.

WIKIMEDIA COMMONS. **Mapa de Localização da Cidade de Varginha**. [2014].

Disponível em:

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:MinasGerais_Municip_Varginha.svg>. Acesso em: 13 fev.2014.

APÊNDICE A – Formulário da Pesquisa de Campo destinado ao Chefe do Poder Executivo Municipal de Varginha, Minas Gerais.

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.

Função: () Chefe do Poder Executivo Municipal

Escolaridade: () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo
 () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo
 () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo
 () Pós-graduação () lato sensu () stricto sensu

Área de formação: _____ **Área da Pós-graduação:** _____

1. O que, efetivamente, significou para o Poder Público municipal a aprovação da Lei nº.12.435, de 06 de julho de 2011, que instituiu o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)?
2. A política preconizada pelo SUAS vem garantir a prestação de serviços continuados à população. O senhor acredita que o município de Varginha é capaz de executar todos esses serviços com o quadro de pessoal disponível?
3. Nesse seu retorno à gestão do município e diante das mudanças vivenciadas pela Política de Assistência Social, já teve a oportunidade de visitar todos os equipamentos que executam a prestação dos serviços continuados à população, especialmente os 05 CRAS e 01 CREAS existentes no município?
4. Em sua opinião, qual a importância dos trabalhadores do SUAS na garantia dos serviços socioassistenciais?
5. Como vê a terceirização dos profissionais na prestação dos serviços socioassistenciais no SUAS?
6. Conhece a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS?
7. A Gestão do Trabalho vem sendo apontada como um componente central para a consolidação do SUAS e uma das ferramentas para efetivá-la é garantir a educação permanente para os seus trabalhadores. Desta forma, como o Poder Público Municipal vem incentivando a capacitação dos profissionais que atuam na área específica da Assistência Social?
8. Existe um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para os trabalhadores do SUAS no município de Varginha? Se existe, como ele é organizado? Se não existe, por quê?
9. Como se define o planejamento do ingresso de pessoal, com previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas para essa área específica?
10. Como é sabido a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) coloca em seu artigo 28 que o financiamento da Assistência Social é composto por recursos da União, dos Estados e

dos Municípios. Com base nisso, gostaria de saber se já é prática no município de Varginha que se destine uma rubrica específica na Lei Orçamentária que destine recursos à Gestão do Trabalho, com vistas a garantir melhores condições de trabalho e remuneração aos trabalhadores desta área?

11. Existe previsão orçamentária que garanta a manutenção dos serviços e das equipes de referência do SUAS? Justifique sua resposta.

Data da entrevista: ____/____/____

APÊNDICE B – Formulário da Pesquisa de Campo destinado ao Gestor Municipal da Assistência Social, ao (à) Coordenador (a) da Proteção Social Básica e ao (à) Coordenador (a) da Proteção Social Especial de Média Complexidade do município de Varginha, MG.

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.

Função: () Gestor (a) Municipal da Assistência Social
 () Coordenador (a) da Proteção Social Básica (PSB)
 () Coordenador (a) da Proteção Social Especial (PSE) de Média Complexidade

Escolaridade: () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo
 () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo
 () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo
 () Pós-graduação () lato sensu () stricto sensu

Área de formação: _____ **Área da Pós-graduação:** _____

1. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?
2. Há quanto tempo atua junto à Política de Assistência Social (SUAS)?
3. Já aconteceu um concurso público específico para o preenchimento de vagas na área da Assistência Social? Se a resposta for não, qual a área utilizada como base de referência para a seleção de tais profissionais e por que ela foi selecionada?
4. As equipes de referência estão completas de acordo com as normativas da NOB-RH/SUAS? Se a resposta for não, a que se deve?
5. De acordo com a demanda apresentada por cada equipamento, você entende que o número de profissionais de cada equipe de referência tem sido suficiente? Justifique sua resposta.
6. Os profissionais das equipes de referência detêm todos os meios necessários para atuar de maneira a satisfazer as necessidades dos usuários? Justifique sua resposta.
7. Qual a sua carga horária de trabalho diária? () 4 h () 6 h () 8 h
 * Não se aplica ao Gestor
8. Você considera a sua carga horária suficiente para atender as demandas do equipamento?
 * Não se aplica ao Gestor
9. Você considera a sua carga horária compatível com a sua remuneração?
 * Não se aplica ao Gestor
10. Atua em outro campo de trabalho? Se a resposta for sim, onde atua? O que te levou a procurar um novo trabalho?
11. Qual a importância dos trabalhadores do SUAS na garantia dos serviços socioassistenciais?

12. Como vê a terceirização dos profissionais na prestação dos serviços socioassistenciais no SUAS?
13. Conhece a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS?
14. Existe um Plano Municipal de Capacitação e/ou incentivo para os Trabalhadores do SUAS, que os permita ser inseridos em um processo de Educação Permanente?
15. Acredita que os profissionais que atuam no SUAS de Varginha são dotados de conhecimentos, habilidades e estratégias necessárias ao trabalho no SUAS?
16. Acredita que o profissional que atua no SUAS de Varginha reconhece a importância de se capacitar para qualificar o exercício profissional?
17. O Poder Público municipal reconhece a importância e valoriza os profissionais que atuam no SUAS? Justifique sua resposta.
18. Existe um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para os trabalhadores do SUAS no município de Varginha? Se existe, como ele é organizado? Se não existe, por quê?
19. Como se define o planejamento do ingresso de pessoal, com previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas para essa área específica?
20. Como é sabido a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) coloca em seu artigo 28 que o financiamento da Assistência Social é composto por recursos da União, dos Estados e dos Municípios. Com base nisso, gostaria de saber se já é prática no município de Varginha que se destine uma rubrica específica na Lei Orçamentária que destine recursos à Gestão do Trabalho, com vistas a garantir melhores condições de trabalho e remuneração aos trabalhadores desta área?
21. Existe no município de Varginha um setor, ou mesmo uma equipe, responsável pela operacionalização da Gestão do Trabalho no SUAS? Se existe, qual é este setor?
22. Já foi elaborado um diagnóstico da situação da Gestão do Trabalho do SUAS no município de Varginha, MG?
23. Quem é responsável por preencher o Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS (CADSUAS)? E, com qual periodicidade os dados são atualizados?
24. Você dispõe de informações a cerca da previsão orçamentária para a manutenção dos serviços e das equipes de referência do SUAS? Se a resposta for sim, acredita que ela é suficiente? Justifique sua resposta.

Data da entrevista: ____ / ____ / ____

APÊNDICE C – Formulário da Pesquisa de Campo destinado aos Técnicos de Nível Superior que atuam nos CRAS e no CREAS de Varginha, MG.

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.

Função: () Advogado () Assistente Social () Psicólogo () Fisioterapeuta

Possui algum curso de pós-graduação?

Se a resposta for sim, em qual área do conhecimento? _____

1. Há quanto tempo atua junto à Política de Assistência Social (SUAS)?
2. Quando você foi encaminhado (a) ao CRAS/CREAS tinha conhecimento sobre a Política de Assistência Social?
*Não se aplica aos Assistentes Sociais.
3. Qual o seu tipo de vínculo empregatício no CRAS/CREAS?
() Contrato temporário com a prefeitura
() Servidor/Estatutário
() Terceirizado através de uma ONG em regime de CLT
() Cargo comissionado
4. As equipes de referência estão completas de acordo com as normativas da NOB-RH/SUAS? Se a resposta for não, a que se deve?
5. De acordo com a demanda de serviços do seu equipamento, o número de profissionais atuantes é satisfatório? Justifique sua resposta.
6. Os profissionais das equipes de referência detêm todos os meios necessários para atuar de maneira a satisfazer as necessidades do território/usuários? Justifique sua resposta.
7. Qual a sua carga horária de trabalho diária? () 4 h () 6 h () 8 h
8. Você considera a sua carga horária suficiente para atender as demandas do equipamento?
*Não se aplica a funcionários com carga horária de 8h diárias.
9. Você considera a sua carga horária compatível com a sua remuneração?
10. Atua em outro campo de trabalho? Se a resposta for sim, onde atua? O que te levou a procurar um novo trabalho?
11. Qual a importância dos trabalhadores do SUAS na garantia dos serviços socioassistenciais?
12. Como vê a terceirização dos profissionais na prestação dos serviços socioassistenciais no SUAS?
13. Conhece a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS?

14. O Poder Público Municipal já ofereceu algum curso de capacitação para os profissionais do SUAS? Se a resposta for sim, você participou?
15. Em sua opinião, as equipes de referência dos CRAS/CREAS de Varginha possuem perfil adequado à prestação dos serviços socioassistenciais? Justifique sua resposta.
16. Acredita que o profissional que atua no SUAS de Varginha reconhece a importância de se capacitar para qualificar o exercício profissional?
17. Você se sente valorizado em seu campo de atuação? Justifique sua resposta.
18. O que significaria a existência de um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para você?
19. As equipes de referência têm suas vagas preenchidas sempre que necessário? Justifique sua resposta.
20. Tem conhecimento sobre o Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS (CADSUAS)?
21. Como trabalhador do SUAS do município de Varginha, tem conhecimento da disponibilidade orçamentária para execução e financiamento da Política de Assistência Social?

Data da entrevista: ____/____/____

APÊNDICE D – Formulário da Pesquisa de Campo destinado aos Profissionais de Níveis Fundamental e Médio que atuam nos CRAS e no CREAS de Varginha, MG.

A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.

Função:

- () Auxiliar de Serviços Gerais (Auxiliar Administrativo/Recepcionista)
 () Auxiliar de Serviço Público
 () Motorista
 () Orientador (a) Social

Escolaridade: () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo
 () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo
 () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo
 () Pós-graduação () lato sensu () stricto sensu

Área de formação: _____ **Área da Pós-graduação:** _____

1. Há quanto tempo atua junto à Política de Assistência Social (SUAS)?
2. Quando você foi encaminhado (a) ao CRAS/CREAS tinha conhecimento sobre a Política de Assistência Social?
3. Como ingressou no cargo que ocupa?
 () indicação política
 () concurso público
 () processo seletivo simplificado
 () outras formas. Quais?
4. As equipes que atuam com você conseguem atender toda a demanda do serviço? Se a resposta for não, a que se deve?
5. Qual a sua carga horária de trabalho diária? () 4 h () 6 h () 8 h
6. Você considera a sua carga horária suficiente para atender as demandas do equipamento?
 *Não se aplica a funcionários com carga horária de 8h diárias.
7. Você considera a sua carga horária compatível com a sua remuneração?
8. Atua em outro campo de trabalho? Se a resposta for sim, onde atua? O que te levou a procurar um novo trabalho?
9. Qual a sua importância neste campo de atuação?
10. Qual a sua opinião sobre a existência de profissionais contratados e concursados no mesmo espaço de trabalho e executando as mesmas funções?

11. O Poder Público Municipal já ofereceu algum curso de capacitação para os profissionais do SUAS? Se a resposta for sim, você participou?
12. Acredita que o profissional que atua no SUAS de Varginha reconhece a importância de se capacitar para qualificar o exercício profissional?
13. Você se sente valorizado em seu campo de atuação? Justifique sua resposta.
14. O que significaria a existência de um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para você?
15. As equipes de referência têm suas vagas preenchidas sempre que necessário? Justifique sua resposta.
16. Como trabalhador do SUAS do município de Varginha, tem conhecimento do valor gasto para a execução e financiamento da Política de Assistência Social?

Data da entrevista: ____/____/____

APÊNDICE E – 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 “**A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS**”, 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: “A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS”.

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Viviane Capitani Ferreira

TELEFONE: (35) 8809-3485

E-MAIL: vivianecapitaniferreira@hotmail.com

OBJETIVOS DA PESQUISA: Avaliar se os princípios e diretrizes nacionais norteadoras da Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) se fazem presentes na operacionalização da Política Pública de Assistência Social no município de Varginha, Minas Gerais.

JUSTIFICATIVA: A escolha do objeto de estudo é relevante tendo em vista que gestão pública da Política de Assistência Social encontra-se em um momento de reestruturação em decorrência da aprovação da Lei nº. 12.435, de 6 de julho de 2011, que institui o Sistema Único de Assistência Social e a Gestão do Trabalho vem sendo apontada como componente central para consolidação do mesmo.

PROCEDIMENTOS DO ESTUDO: Serão realizadas visitas agendadas aos locais onde se dará a concretização da pesquisa de campo que, no caso, são formados pelos 05 Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e pelo único Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) existente no município de Varginha, MG. Em seguida, optou-se pela aplicação de 04 (quatro) instrumentos de coleta de dados direcionados a públicos diferenciados, gestores e executores da Política de Assistência Social, que se constituem em roteiros de entrevista semi-estruturada. 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.

RISCOS E DESCONFORTOS: Considera-se, que esta pesquisa não apresentará riscos ao seu participante. Contudo, durante a entrevista, o mesmo receberá respostas a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados ao estudo. Terá a liberdade de desistir de participar da pesquisa, a qualquer momento, sem constrangimento.

BENEFÍCIOS: O presente estudo poderá subsidiar outras pesquisas com a mesma finalidade, além de contribuir com a construção histórica desta Política no município de Varginha, MG. O seu participante terá a garantia do acesso aos benefícios advindos do estudo.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: A identidade do participante será mantida em sigilo.

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Eu, _____, declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado (a) pelo pesquisador (a) dos objetivos, justificativa, procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios e confidencialidade da pesquisa, concordando ainda em participar da mesma. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem qualquer constrangimento. 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, sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e minha participação no mesmo.

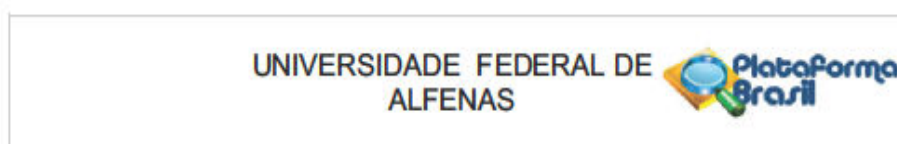
Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados.

LOCAL E DATA: Varginha, ____ / ____ /2013.

Nome por extenso: _____

Assinatura:

ANEXO A – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO MUNICÍPIO DE VARGINHA, MINAS GERAIS.

Pesquisador: Viviane Capitani Ferreira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 23656713.7.0000.5142

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 478.379

Data da Relatoria: 03/12/2013

Apresentação do Projeto:

Projeto descrito de forma a delinear o objeto do estudo.

Objetivo da Pesquisa:

Avaliar se os princípios e diretrizes nacionais norteadores da Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) se fazem presentes na operacionalização da Política Pública de Assistência Social no município de Varginha, Minas Gerais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considera-se, que esta pesquisa não apresentará riscos ao seu participante. Contudo, lhe será explicado que durante a entrevista, o o mesmo receberá respostas a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados ao estudo. Terá a liberdade de desistir de participar da pesquisa, a qualquer momento, sem constrangimento. Terá ainda, garantia do acesso aos benefícios advindos do estudo, do sigilo de sua identidade e das informações fornecidas.

Benefícios - o presente estudo poderá subsidiar outras pesquisas com a mesma finalidade, além de contribuir com a construção histórica desta Política no município de Varginha, MG.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo será realizado nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e no Centro de

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700		
Bairro: centro		CEP: 37.130-000
UF: MG	Município: ALFENAS	
Telefone: (35)3299-1318	Fax: (35)3299-1318	E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALFENAS

Continuação do Parecer: 478.379

Referencia Especializado de Assistência Social (CREAS) no município de Varginha-MG. Será utilizado questionário para coleta de dados direcionado a gestores ou executores da política de assistência social. As entrevistas serão gravadas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Conta Declaração de Instituição coparticipante

TCLE adequado a Resolução 466/12

Recomendações:**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP acata o parecer do relator.

ALFENAS, 04 de Dezembro de 2013

Assinador por:

Maria Betânia Tinti de Andrade
(Coordenador)

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700

Bairro: centro

CEP: 37.130-000

UF: MG

Município: ALFENAS

Telefone: (35)3299-1318

Fax: (35)3299-1318

E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br