

A CONSOLIDAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CUIABÁ: UMA ANÁLISE DA GESTÃO DO TRABALHO

Joyce Thays Pereira dos Santos¹; Leícy Lucas de Miranda Vitória²

¹Estudante do curso de Serviço Social do Centro Universitário de Várzea Grande. Email: joycethays17@gmail.com; ²Professora Orientadora. Email: leicyvitorio@hotmail.com

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar o cenário de instalação e consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), no Município de Cuiabá, a partir da gestão do trabalho, por esta ser uma das bases estruturantes do SUAS, que compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional. A delimitação da discussão em Cuiabá-MT é motivada pelo estágio curricular em Serviço Social realizado na Coordenação de Proteção Social Básica (CPSB), da Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Humano de Cuiabá (SMASDH). Portanto, a finalidade deste estudo é pesquisar o SUAS em Cuiabá, através de um panorama de Recursos Humanos disponíveis, condições de trabalho, limites e possibilidades para a sua consolidação.

Palavras-Chave: Sistema Único de Assistência Social; Gestão do Trabalho; Trabalhadores/as;

INTRODUÇÃO

Esse estudo realiza um diálogo sobre um dos elementos estruturantes no processo de consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a gestão do trabalho. Compreendemos a emergente necessidade de reconhecer essa temática considerando o ciclo trevoso do capital que barbaramente vem desmontando os direitos da classe que vive do trabalho.

A gestão do trabalho no SUAS se refere ao planejamento, organização e execução de ações pautadas na valorização de trabalhadores/as e do processo de trabalho. Ressaltamos que isto é um dever tanto da União quanto dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Nessa perspectiva, analisamos os censos dos anos de 2010 e 2015, com enfoque nos recursos humanos disponíveis e suas condições de trabalho. Percebemos que este diálogo é imprescindível para o desenvolvimento da assistência social aos seus usuários/as.

Portanto, salientamos que a consolidação do SUAS a partir da gestão do trabalho requer o comprometimento de todos e todas, a união de forças, saberes e expertises. Para

então, progressivamente materializar as estratégias normativas através de estratégias políticas criativas, críticas e transformadoras.

1. METODOLOGIA

O artigo busca analisar o cenário de instalação e consolidação do SUAS em Cuiabá, a partir das lentes da gestão do trabalho. Para isso, utilizamos a pesquisa qualitativa de natureza primária: documental e secundária: bibliográfica.

Na pesquisa bibliográfica, adotamos como referências principais os textos de Sposati (2006 e 2008) e Pereira (2002), bem como a Política Nacional de Assistência Social e Normativas do Sistema Único de Assistência Social. Para a pesquisa documental apoiamos nossos estudos no Plano Municipal de Assistência Social e Censo SUAS.

Em relação às duas pesquisas elegidas nesse estudo, sabemos que o elemento diferenciador está na natureza das fontes: a pesquisa bibliográfica remete para as contribuições de diferentes autores sobre o tema, atentando para as fontes secundárias, enquanto a pesquisa documental recorre a materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou seja, as fontes primárias. Essa é a principal diferença entre a pesquisa documental e pesquisa bibliográfica. No entanto, chamamos a atenção para o fato de que “na pesquisa documental, o trabalho do pesquisador/a requer uma análise mais cuidadosa, visto que os documentos não passaram antes por nenhum tratamento científico” (OLIVEIRA, 2007, p. 70).

A pesquisa de campo foi realizada durante o período de Estágio Curricular Obrigatório realizado no período de junho/2015 a junho/2016 na Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Humano de Cuiabá, junto à Coordenação de Proteção Social Básica, quando houve a aproximação com a temática.

2. O SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: Refletindo sobre sua construção histórica e consolidação

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) progrediu a identidade da Assistência Social. Esta firmada na Constituição Federal em 1988 (CF/88) juntamente com a Saúde e a Previdência Social forma o chamado tripé da Seguridade Social Brasileira. Desse modo, destacamos que a Assistência Social é um “[...] direito do cidadão e dever do Estado.” (BRASIL, 2013, p.9) e se efetiva a partir da prestação de proteção social a indivíduos e famílias vítimas das expressões da questão social.

A CF/88 e o SUAS expressam conquistas normativas relativas à luta e organização da classe trabalhadora que dentre outras contribuíram no processo de ruptura da prestação da Assistência Social com base em ações de caridade, benemerência e bondade.

Em 2005, o SUAS deu novas bases políticas e institucionais a Assistência Social, dentre essas assinalamos o controle social, o cofinanciamento, a descentralização e qualificação de recursos humanos. O SUAS se configurou através de várias representações como a IV Conferência Nacional de Assistência Social realizada em Brasília no ano de 2003 e a Política Nacional de Assistência Social em 2004 (PNAS/2004). Dessa maneira, concordamos com a avaliação que:

O SUAS não é produto do inesperado, da genialidade ou da prepotência da equipe do governo federal. Ele resulta de quase 20 anos de luta na Assistência Social. O SUAS está expresso no princípio constitucional do direito socioassistencial como proteção de seguridade social, regulado pelo Estado como seu dever e direito de todo cidadão, exigindo que se tenha como ponto de partida, ao âmbito da política social (SPOSATI, 2006, p.102).

Nessa perspectiva, para atender os objetivos estabelecidos ao SUAS, se estrutura um sistema de proteção social, que são formas, às vezes mais, às vezes menos institucionalizadas, que as sociedades constituem para proteger parte ou o conjunto de seus membros. Este sistema decorre de certas vicissitudes da vida natural ou social como a velhice, as doenças, o infortúnio e as privações.

Para a Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS), o SUAS deve garantir a segurança da acolhida através da oferta pública de espaços e serviços para a realização da Proteção Social Básica (PSB) e Proteção Social Especial (PSE). De acordo com o art.6 da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) entendemos:

I - proteção social básica: conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social que visa a prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários;

II - proteção social especial: conjunto de serviços, programas e projetos que tem por objetivo contribuir para a reconstrução de vínculos familiares e comunitários, a defesa de direito, o fortalecimento das potencialidades e aquisições e a proteção de famílias e indivíduos para o enfrentamento das situações de violação de direitos. (BRASIL, 2011, p.2)

A partir da citação acima identificamos que para responder as necessidades sociais as proteções se organizam de formas distintas. A PSB é desenvolvida nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), de modo que é reconhecida como porta de entrada ao SUAS. Enquanto, a PSE de média complexidade acontece nos Centros de

Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) e a alta complexidade em outras entidades, dentre estas as casas-lares e albergues. O art.6-C inciso 3º da LOAS afirma que:

Os CRAS e os CREAS são unidades públicas estatais instituídas no âmbito do Suas, que possuem interface com as demais políticas públicas e articulam, coordenam e ofertam os serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social. (BRASIL, 2013, p.14)

Todavia, averiguamos que a proteção social seja ela básica ou especial devem assegurar aos seus usuários/as através dos benefícios, serviços, programas e projetos o pleno acesso ao conhecimento dos direitos socioassistenciais e da sua defesa, pois, somente desse modo, a Assistência Social legitima as demandas de seus usuários e se configura como espaço de ampliação de protagonismo.

Após uma breve construção histórica do SUAS, este estudo prossegue na próxima seção a discussão entorno de uma das bases estruturantes deste sistema, que é a gestão do trabalho. Apresentaremos algumas contribuições para caracterizar a referida categoria de análise em âmbito nacional e local, a partir de algumas particularidades constitutivas da gestão municipal no território estudado, Cuiabá.

3. GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS EM PAUTA

Para compreender a constituição da gestão do trabalho na Assistência Social é preciso situar, mesmo que breve, o cenário econômico, político e social vigente. Acreditamos que a partir disto é possível analisar as tendências destrutivas que enfrentamos no mundo do trabalho e nas políticas sociais. Dessa maneira:

O cenário da gestão do trabalho na assistência social é, em parte, justificado pela forma como as políticas públicas foram implementadas no Brasil, especialmente pela incidência da programática neoliberal na década de 1990, resultando em restrição de direitos e redução da presença estatal, além do mero descolamento de responsabilidades entre as esferas de governo, levando em uma espécie de pragmatismo federalista. (SILVEIRA, 2011, p.18)

No cenário existente presenciamos o poder econômico associado à política para determinar os aspectos da vida social. Em outras palavras, o capitalismo apoia-se ao Estado para garantir seus interesses. Desse modo, gera no âmbito da sociedade tendências destrutivas a exemplo disso as informalidades do trabalho e privatizações das políticas sociais.

Dessa maneira, dialogar sobre a gestão do trabalho é necessidade impar quando se deseja analisar a instauração de um sistema de gestão pública, neste caso, o SUAS. A mesma compõe um dos aspectos fundamentais na implantação e consolidação do SUAS, somando-se a descentralização, o financiamento e o controle social.

Isso significa afirmarmos, que para a consolidação do SUAS faz-se necessário incluir no escopo da Política de Assistência Social a gestão do trabalho. As discussões iniciadas no âmbito da Política, fez com que delineassem as diretrizes para a política de gestão do trabalho do SUAS e, assim, objetiva 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. As principais diretrizes ora estabelecidas são:

Conhecer os profissionais que atuam na Assistência Social, caracterizando suas expectativas de formação e capacitação para a construção do SUAS; vislumbrar o desafio proposto, para esses profissionais, a partir dos compromissos dos entes federativos com os princípios e diretrizes da universalidade, equidade, descentralização político-administrativa, intersetorialidade e participação da população. Propor estímulos e valorização desses trabalhadores. [...]Uma política de gestão do trabalho que privilegie a qualificação técnico política desses agentes. (BRASIL, 2006, p. 10)

A instituição e normatização da gestão do trabalho na Assistência Social é fundamental, pois em sua trajetória a assistência sempre foi acompanhada por uma tradição de frágil institucionalidade e frequente ausência de um corpo técnico concursado (os programas e projetos são em geral desenvolvidos por profissionais contratados de forma temporária). Isto, dificulta a sedimentação de uma memória técnica setorial, além dos riscos relativos à interveniência do clientelismo político na área (MONNERAT, 2009, p. 53)

Frente as discussões acerca das fragilidades a Norma Operacional Básica dos Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) criada em 2006 para instituir a gestão do trabalho. Ela balizou dentre vários elementos, os princípios éticos para trabalhadores/as da Assistência Social, as equipes de referência, as diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários – PCCS, diretrizes para o cofinanciamento da gestão do trabalho, responsabilidades e atribuições do gestor federal, dos gestores estaduais, do gestor do distrito federal e dos gestores municipais que trazemos para debate mais adiante.

Em 2012, a NOB/SUAS caracteriza que gestão do trabalho é um eixo que visa organizar e executar ações que assegurem a valorização de trabalhadores/as do SUAS e suas condições de trabalho nas esferas da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Nessa direção, a gestão do trabalho se estabelece propositalmente para (re)qualificar as condições e relações de trabalho, assim como a prestação dos direitos socioassistenciais. Parafraseando Couto (2011), a Assistência Social é uma área de serviços. Desse modo, os/as trabalhadores/as são essenciais, pois detêm o conhecimento teórico, ético, político e técnico.

Retomando a NOB-RH/SUAS referente aos princípios éticos, Ferreira (2014), afirma que esses são valores refletidos e legitimados por um determinado grupo social para justificar sua maneira de agir. Considerando isso, abordamos alguns dos princípios éticos orientadores para intervenção de trabalhadores/as do SUAS.

A defesa intransigente (lê-se radical) dos direitos socioassistenciais; O sigilo no que se refere a história de vida dos/as usuários/as; A garantia de acesso a Assistência Social sem discriminação de gênero, etnia, religião, orientação sexual e classe social bem como; A criação de estratégias que desfaçam a burocracia e facilitem com qualidade os serviços prestados. (BRASIL, 2006, p.13)

Esses princípios demonstram a identidade da Assistência Social. Logo, é fundamental mencionar que no cotidiano do mundo do trabalho a atuação com base nos mesmos “[...] deve ser um compromisso a apaixonar os trabalhadores da ponta dos pés a raiz do cabelo.” (FERREIRA, 2011, p. 42 apud BARATA)

Outro grande avanço trazido pela NOB-RH/SUAS (2006), foi a especificação de quais e quantos profissionais formarão as equipes de referência dos CRAS e CREAS. A seguir, apresentamos 02 tabelas que explicitam isto no âmbito dos municípios.

Tabela 01: Equipe CRAS

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metrôpoles 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 de 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

Tabela 02: Equipe CREAS

Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas	Capacidade atendimento de 80 pessoas
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, 2006.

Outra regulação sobre as equipes de referência é a Resolução de nº 17/2011 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). A mesma reconhece as 11 profissões de nível superior que podem atuar no SUAS, essas são: assistente social, psicólogo, advogado, administrador, antropólogo, contador, economista, economista doméstico, pedagogo, sociólogo, terapeuta ocupacional. É preciso lembrar que a escolha dos/das profissionais não ocorreu de forma aleatória. Foi a partir de dois critérios, a lei de regulamentação da profissão e a existência do conselho profissional.

Quanto às diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários – PCCS para trabalhadores/as do SUAS, estas são condutas adotadas com suporte na administração pública, para todas as pastas, pois também é uma ação de valorização. No entanto, considerando que os PCCS são formulados, debatidos e aprovados pela União, os Estados, Distrito Federal e Municípios. Firma-se no âmbito do SUAS alguns princípios para a elaboração desses, sendo:

Universalidade dos PCCS; Equivalência dos cargos ou empregos; Concurso público como forma de acesso à carreira; Mobilidade do trabalhador; adequação funcional; Gestão partilhada das carreiras, PCCS como instrumento de gestão; Educação permanente e compromisso solidário. (FERREIRA, 2011, p. 48)

O cofinanciamento da gestão do trabalho ocorre por meio de transferências de recursos do governo federal. A União além de financiar os serviços, programas e projetos também deve garantir o pagamento de trabalhadores/as no âmbito SUAS. Porém, as responsabilidades e atribuições das gestões são diferentes em cada esfera. No âmbito dos municípios se apresentam 21 deveres, dentre esses salientamos:

Instituir e designar, em sua estrutura administrativa, setor e equipe responsável pela gestão do trabalho no SUAS; Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão dos serviços socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes; Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo; Garantir, em seu âmbito, o cofinanciamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social; Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente. (BRASIL, 2006, p.31)

Ademais, a NOB-RH/SUAS estabelece sobre gestão do trabalho a requisitos para os todos os municípios, como o preenchimento do CADSUAS¹, o Plano de Qualificação (para o enfrentamento dos principais problemas identificados na área de gestão do trabalho) e Estruturação (programa/ações como aquisição de bens visando à melhoria das condições de trabalho), aprovado pelo CMAS e pactuado na CIB.

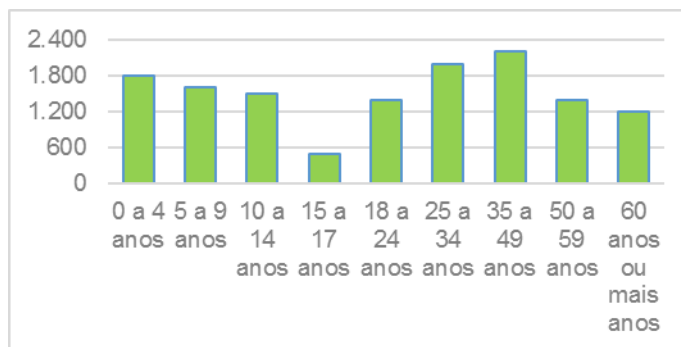
Assim, a consolidação do SUAS a partir da gestão do trabalho é um grande desafio, pois necessita de várias articulações e esforços para extrapolar o cenário de desconstrução dos direitos, defender e garantir a qualidade na prestação da Assistência Social para que os/as usuários/as adquiram a cidadania.

4. O SUAS EM CUIABÁ: bases necessárias para sua compreensão

Considerando o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, Cuiabá foi criada oficialmente no dia 08 de abril de 1719. No entanto, esta cidade sofreu com o tempo de sagaz disputa entre bandeirantes e portugueses com a população indígena. Considerando a exploração desta última população e sobretudo, do ouro. Este cenário resultou na tardia formação de Cuiabá. Esta se tornou cidade apenas em 17 de setembro de 1818. Mais adiante em 28 de agosto de 1835 se fixou como a capital da então província de Mato Grosso – MT.

Em 2010, o IBGE apontou que Cuiabá possuía 551.098 habitantes em uma área correspondente a 3.291,816 km². A partir desta informação o MDS esclarece que 98,13% da população reside na área urbana enquanto 1,87% estão na área rural. Ademais, o IBGE mostra que da população supracitada, 13.967 estão em situação de extrema pobreza. E isto atinge distintas idades conforme o gráfico abaixo.

¹ O Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS–CADSUAS, é uma ferramenta instituída pela Portaria nº 430 do MDS para reunir informações sobre os trabalhadores do SUAS no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. De modo, que viabiliza o conhecimento qualitativo dos profissionais que atuam na Assistência Social. O CADSUAS corresponde a mais um avanço na gestão do trabalho e precisa ser atualizado com frequência, pois facilita “[...] o planejamento, a gerência, a administração e a avaliação do Sistema, bem como as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, a gestão dos trabalhadores e ao controle social.” (FERREIRA, 2011, p.85)



Fonte: IBGE, Censo 2010.

O diagnóstico socioterritorial do SUAS, em 2010, apresenta que Cuiabá em 2009 destinou sua receita da seguinte maneira: 34,5% saúde, 19% educação, 13,6% administração, 11,3% urbanismo e 8,3% encargos especiais. Isso correspondem a 86,71% dos recursos. Logo, observamos que para a Assistência Social deliberou apenas 2,74%.

A Assistência Social em Cuiabá é operacionalizada pela Secretaria Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Humano – SMASDH. Esta foi criada em 2005 logo após a implantação do SUAS.

O SUAS é organizado por “[...] níveis de gestão, de acordo com estágios de organização da gestão e ofertas de serviços pactuados nacionalmente [...]” (BRASIL, 2005, p.16). Os níveis de gestão conforme o art.29 da NOB/SUAS diz respeito a “[...] escala de aprimoramento, na qual a base representa os níveis iniciais de implantação do SUAS e o ápice corresponde aos seus níveis mais avançados, de acordo com as normativas em vigor.” (BRASIL, 2012, p. 27)

Destarte, no art.28 determina que:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios serão agrupados em níveis de gestão, a partir da apuração do Índice de Desenvolvimento do SUAS - ID SUAS, consoante ao estágio de organização do SUAS em âmbito local, estadual e distrital. Parágrafo único. O ID SUAS será composto por um conjunto de indicadores de gestão, serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais apurados a partir do Censo SUAS, sistemas da Rede SUAS e outros sistemas do MDS. (BRASIL, 2012, p.27)

A partir das informações sobre investimentos, destacamos o Índice de Desenvolvimento do SUAS (ID SUAS). Este é um instrumento que possibilita quantificar e qualificar os benefícios, projetos, programas e serviços socioassistenciais para viabilizar o percentual de financiamento destes. Porém, é válido lembrar que:

Art. 30. Os níveis de gestão são dinâmicos e as mudanças ocorrerão automaticamente na medida em que o ente federativo, quando da apuração anual do ID SUAS, demonstrar o alcance de estágio mais avançado ou o

retrocesso a estágio anterior de organização do SUAS. (BRASIL, 2012, p.27)

Ou seja, o SUAS e seus níveis de gestão se modificam para defender e efetivar a proteção social frente as expressões da questão social, que por sua vez não são nada instáveis. Atualmente Cuiabá encontra-se como município de grande porte em gestão plena. Haja vista a mensuração de sua população geral e também daquela atendida pelos benefícios, programas, projetos e serviços de Assistência Social. Em relação à organização dos municípios em gestão plena compreende-se aquele que possuir mínimo de 4 CRAS, cada um para até 5.000 famílias referenciadas. (BRASIL, 2005, p.26)

No momento de realização desse estudo Cuiabá possuía 13 CRAS, abrangendo bairros das regiões sul, norte, leste, oeste. A PNAS (2004), indica que os CRAS devem estar localizados em territórios que geograficamente possuem pouco acesso as políticas sociais, em áreas vulneráveis.

Para a PSB que comumente se desenvolve nos CRAS, a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais instituiu o “Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF); Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas.” (BRASIL, 2009, p.5)

Apresentamos na próxima figura os repasses financeiros realizados para o desenvolvimento da PSB.

Serviços/Programas/ Equipamentos	Meta Física	Repasse em jul/2016	Repasse em 2016
Serviço de Proteção Social básica à Família (CRAS/PAIF)	Capacidade de 12.000 Atendimento (famílias ano)	R\$ 144.000,00	R\$ 1.008.000,00
Serviços Executados por Equipes Volantes	Qtde. de Equipes Volantes - 0	R\$ -	R\$ -
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)	Meta de Inclusão do público prioritário 1.595	R\$ -	R\$ - 942.300, 00
Programa Acessuas Trabalho	Metas de mobilização 3.418	R\$ -	R\$-
Lanchas da Assistência Social	Qtde. de Lanchas 0	R\$ -	R\$ -

Fonte: MDSA, 2016.

De acordo com o art. 79 da NOB/SUAS, o cofinanciamento ocorre desse modo:

Na Proteção Social Básica, os critérios de partilha de cofinanciamento de serviços socioassistenciais basear-se-ão: I - no número de famílias existentes no Município ou Distrito Federal, de acordo com os dados de população levantados pelo IBGE; II - no número de famílias constantes do

Cadastro Único, tomando como referência os cadastros válidos de cada Município e do Distrito Federal; III - na extensão territorial; IV - nas especificidades locais ou regionais; V - na cobertura de vulnerabilidades por ciclo de vida; e VI - em outros indicadores que vierem a ser pactuados na CIT. (BRASIL, 2012, p.38)

Quanto aos CREAS Cuiabá possuía 02 unidades. A Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009) estabelece que nesses se desenvolvem:

a) Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI); b) Serviço Especializado em Abordagem Social; c) Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC); d) Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias; e) Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua. (BRASIL, 2009, p.5)

A PSE de alta complexidade diz respeito às violações de direitos seguidas da quebra de relações familiares. A proteção social é integral, ou seja, ocorre a institucionalização do ser. Desse modo, ocorre:

Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades:- abrigo institucional; - Casa-Lar; - Casa de Passagem; - Residência Inclusiva. b) Serviço de Acolhimento em República; c) Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; d) Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências. (BRASIL, 2009, p.6)

Em concordância com o art. 80 da NOB/SUAS, os repasses financeiros:

Na proteção social especial, os critérios de partilha para o cofinanciamento de serviços socioassistenciais terão como base as situações de risco pessoal e social, por violação de direitos, que subsidiam a elaboração de parâmetros e o estabelecimento de teto para o repasse de recursos do cofinanciamento federal, considerando a estruturação de unidades ou equipes de referência para operacionalizar os serviços necessários em determinada realidade e território. (BRASIL, 2012, p. 39)

De acordo com a tabela foram cofinanciados no âmbito do CREAS:

Serviços/Programas/Equipamentos	Meta Física	Repassé em jul/2016	Repassé em 2016
Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)	Capacidade de atendimento famílias/indivíduos 160	R\$ 26.000,00	R\$ 156.000,00
Serviço de Abordagem Social	Qtde. de Equipes cofinanciadas 1	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00

Serviço de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de Medida Socioeducativa	Capacidade de atendimento 160	R\$ 17.600,00	R\$ 105.600,00
---	-------------------------------	---------------	----------------

Fonte: MDSA, 2016.

Para as demais entidades da Assistência Social:

Serviços/Programas/ Equipamentos	Meta Física	Repasse em jul/2016	Repasse em 2016
Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua (Centro Pop)	Capacidade de atendimento 0	R\$ -	R\$ -
Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias (Centro Dia)	Capacidade de atendimento 30	R\$ 40.000,00	R\$ 280.000,00
Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti)	- -	R\$ -	R\$ 33.200,00
Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias	- -	R\$ 9.542,68	R\$ 76.341,44
Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes ou Idosos	Vagas cof. para crianças/adolescentes/mulheres/idosos 190	R\$ 87.000,00	R\$ 688.000,00
Serviço de Acolhimento Institucional para Adultos e Famílias	Vagas cofinanciadas 300		
Serviço de Convivência para Jovens e Adultos (Residência Inclusiva)	Vagas cofinanciadas 10		

Fonte: MDSA, 2016.

É notória a falta de metas, estratégias e, conseqüentemente, de repasse financeiro para o atendimento as pessoas em situação de rua. A capital de Mato Grosso, Cuiabá, ainda não é capaz de prestar uma eficaz proteção a essa população.

Assim, as análises aqui realizadas versam sobre proteção real e proteção ideal, haja vista que busca reconhecer à gestão do trabalho em Cuiabá e que as duras conquistas da Assistência Social precisam ser preservadas, quando não revolucionadas e reformadas.

5. GESTÃO DO TRABALHO EM CUIABÁ: Entre a consolidação e precarização

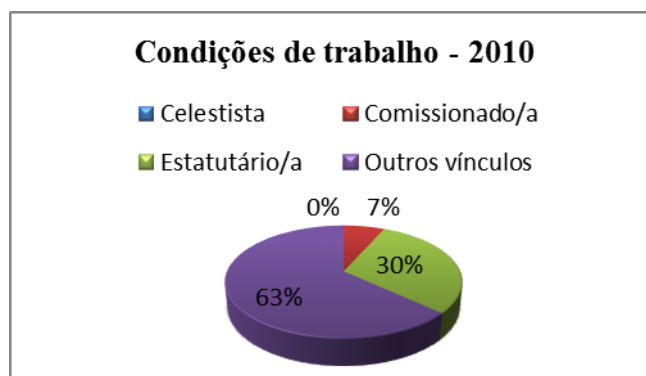
A gestão do trabalho surge com o objetivo de proporcionar melhores condições e relações de trabalho para os/as profissionais do SUAS, frente a crescente precarização, pois como já afirmamos a Assistência Social na prestação de serviços se desenvolve

principalmente a partir dos recursos humanos. Dessa forma, para realizar a desprecarização surgem uma série de variáveis como:

1- As unidades de atendimento, acolhimento e gestão por si só consolidam o SUAS? E os repasses financeiros? 2 – Quem além dos/as trabalhadores/as possuem a capacidade de mediar os serviços socioassistenciais? 3 – Quais são as condições e relações de trabalho? É instável ou estável?

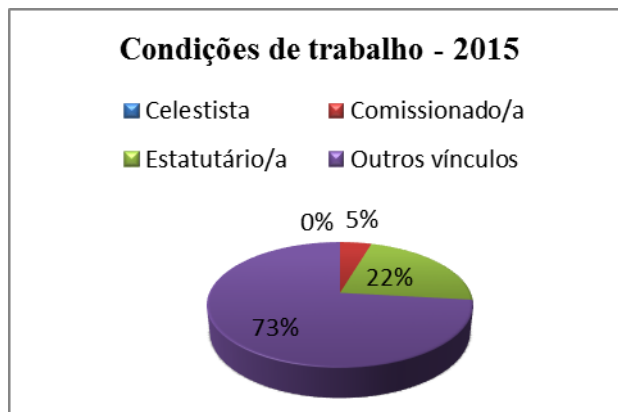
Nessa direção, tabelamos e analisamos os Censos SUAS de 2010 e 2015 da Gestão, dos CRAS e CREAS de Cuiabá. Parafraseando Vítório e Freitas (2015), os Censos são instrumentos indiretos (realizados a distância), implantados pelo MDS para assistir, acompanhar e supervisionar regularmente os serviços do SUAS implementados no âmbito do Distrito Federal, Estado e Municípios. Além disso, os Censos oportunizam o desenvolvimento de estudos como esse, pois oferece bases legais para o reconhecimento da realidade.

O Censo SUAS de 2010 mostra que a gestão da Assistência Social de Cuiabá era formada em sua maioria de 63% de trabalhadores/as com vínculos não permanentes (lê-se aqui trabalho terceirizado, voluntário e/ou temporário), 30% estatutários, 7% comissionado e nenhum celetista, conforme o gráfico abaixo.



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

Em 2015, o censo SUAS da gestão da Assistência Social de Cuiabá, novamente revela que 73% de trabalhadores/as sem vínculos duráveis, 22% são estatutários/as, 5% comissionados/as e nenhum são celetistas.

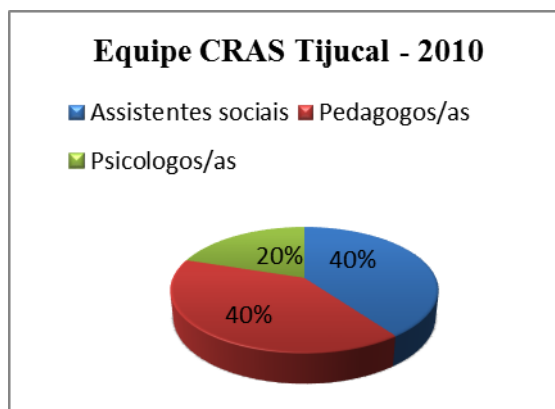


Fonte: Elaboração desta pesquisa.

As informações reafirmam que a Assistência Social de Cuiabá, assim como de outros municípios e outras políticas públicas e sociais estão paulatinamente sendo atingidas pelas alterações no mundo do trabalho. De modo, que limita vínculos estáveis e ilimita vínculos instáveis. Isso, não correspondem as ações de resistência da Assistência Social. A política se posiciona a favor do trabalho seguro e protetivo.

Dessa maneira, indagamos se é possível defender e garantir a cidadania de usuários/as da assistência social enquanto o próprio conjunto de trabalhadores/as vivenciam processos de (des)cidadania e desregulamentação de seus direitos.

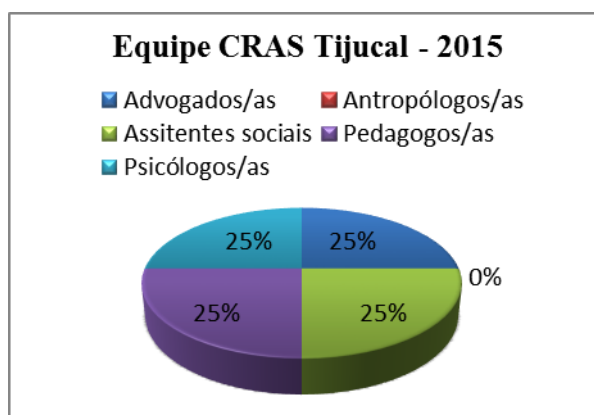
O censo CRAS de 2010 é apresentado tendo por exemplo a equipe da unidade do Tijucal.



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

O gráfico acima se relaciona com outros estudos quanto a massiva presença dos/as assistentes sociais na instalação e consolidação da Assistência Social. Isso, não quer dizer que esses/as profissionais são detentores ou unicamente responsáveis pela política, mas que essa categoria direciona sua atuação para a classe que vive do trabalho. De modo geral, o censo CRAS de 2010 mostra que as 13 unidades da proteção social básica eram constituídas majoritariamente também por pedagogos/as e psicólogos/as.

O censo CRAS de 2015 de acordo com o gráfico abaixo apresenta uma certa legitimidade sobre as equipes de referência deliberadas pela NOB-RH/SUAS.



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

A equipe do CRAS Tijucal manifesta conformidade e inconformidade com a NOB-RH/SUAS e a R. nº17 do CNAS. Em relação a conformidade está a questão da multiprofissionalidade. Em outras palavras, a diversidade profissional possibilita o trabalho interdisciplinar, de maneira que atende os aspectos da realidade social. Referente a inconformidade está a insuficiência de profissional do serviço social.

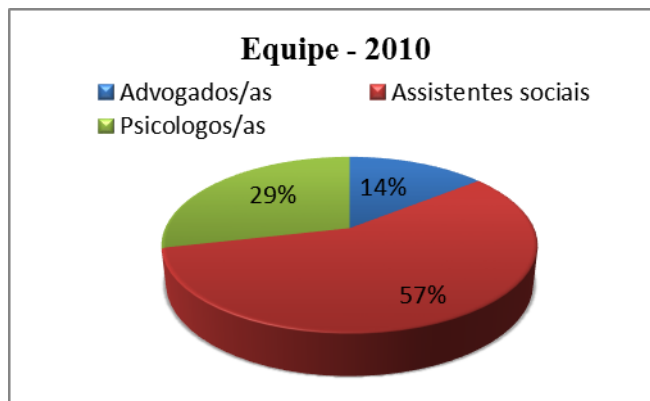
Em geral, através do censo CRAS de 2015 nessa tabela indicamos as equipes de ensino superior em conformidade e inconformidade a partir das definições da NOB-RH/SUAS.

CRAS em conformidade	CRAS em inconformidade
CPA; Dom Aquino; Getúlio Vargas; Jardim Araçá; Jardim Imperial; Jardim União; Novo Colorado; Pedregal; Pedra Noventa; Planalto e Praeiro.	Nova Esperança e Tijucal.

Fonte: Elaboração desta pesquisa.

Destacamos que os CRAS em conformidade estão até além das exigências da normativa. Quanto à inconformidade, o CRAS Nova Esperança não possui profissionais da psicologia e o Tijucal possui apenas um profissional do serviço social. Por fim, as equipes de ensino médio de todos os CRAS estão acima do esperado.

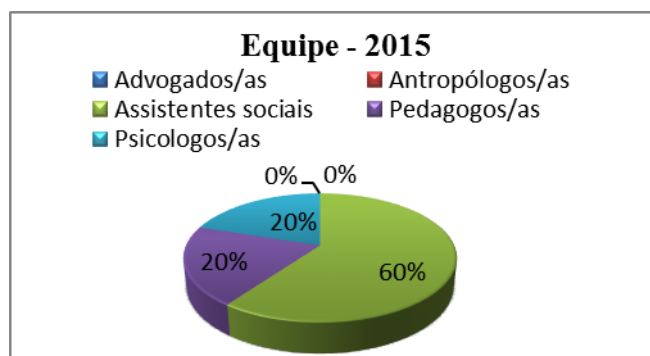
O censo CREAS de 2010, identifica apenas a unidade localizada no Centro. Desse modo, a equipe de referência era composta por:



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

Em 2010 a equipe do CREAS estava acima das exigências da NOB-RH/SUAS, ademais ressaltamos uma sobreposição de trabalhadores/as do ensino médio.

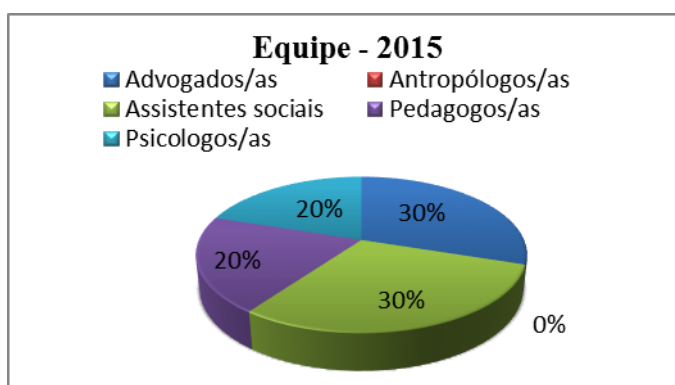
Em 2015, o censo CREAS do Centro se apresenta com algumas alterações conforme abaixo.



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

Relacionados à NOB-RH/SUAS identificamos a ampliação de assistentes sociais, a ausência de 01 profissional da psicologia assim como do direito. No que diz respeito ao ensino médio ultrapassam o ideal esperado.

O CREAS Morada do Ouro a partir do censo possuía a seguinte equipe:



Fonte: Elaboração desta pesquisa.

Observamos que essa equipe corresponde além da NOB-RH/SUAS. Enquanto a equipe do CREAS Centro falta profissionais do direito.

Enquanto algumas unidades lidam com a falta de recursos humanos outras apresentam abundância. Isso acontece por vários motivos, dentre estes a fragilidade no âmbito das ações da gestão, que por vezes é incapaz de reconhecer sua própria realidade. Ademais, esses contratos podem ser reflexos de influências políticas partidárias que enraízam na Assistência Social seus pares em locais que lhes possam resultar vantagens.

Desse modo, os interesses políticos sobrepõem os interesses da Assistência Social, de maneira que perpetua a concepção do favor, da benemerência ao invés do direito conquistado.

Assim, analisamos que tanto a gestão do trabalho quanto a consolidação do SUAS não é uma tarefa imediata ou fácil. É um processo que necessita de estratégias diárias, logo esse estudo busca contribuir na efetivação da Assistência Social, haja vista a possível transformação social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desse trabalho nos permitiu descortinar a realidade do SUAS de Cuiabá, a partir da gestão do trabalho com ênfase nos vínculos e nos recursos humanos disponíveis. Além disso, possibilitou materializar a dimensão investigativa do Serviço Social e nas entrelinhas perceber o atual cenário de um dos espaços sócio-ocupacionais dos/as assistentes sociais.

De modo geral, reconhecemos as precárias condições de trabalho e inconformidades quanto a formação de equipes. Isto, origina um trabalho inseguro com alta rotatividade e descontinuidade dos serviços socioassistenciais, de maneira que limita a atuação dos/as trabalhadores/as com os/as usuários/as e sobretudo, a consolidação da Assistência Social. A partir disso, destacamos o alcance dos objetivos propostos nesse estudo.

A identificação e sistematização dos censos da Gestão, dos CRAS e CREAS apoiaram o reconhecimento da realidade. O conhecimento das legislações propiciou a relação teórico prática e os artigos e textos oportunizaram a análise crítica dos dados obtidos da gestão do trabalho de Cuiabá.

Dada a importância dessa temática, indicamos para futuras pesquisas a necessidade de analisar os serviços prestados, como esses estão sendo desenvolvidos e se realmente estão garantindo o protagonismo.

Parafrazeando Clarice Lispector, salientamos “o que escrevo é mais do que invenção [...] e dever meu, nem que seja de pouca arte, o de revelar a vida. Por que há direito ao grito. Então eu grito [...] Irei até onde o ar termina, irei até onde a grande ventania se volta uivando, irei até onde o vácuo faz uma curva, irei onde meu fôlego me levar.”

Assim, frente as análises obtidas acreditamos que esse cenário pode ser superado. É preciso a construção de estratégias políticas críticas e criativas, força e grito de estudantes, gestores/as, trabalhadores/as, usuários/as, e dentre outras pessoas para tornar real as normativas presentes, tendo em vista a defesa e garantia dos direitos conquistados e a emancipação dos seres sociais.

REFERENCIAS

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**, 1998.

_____. **Lei Orgânica da Assistência Social. Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993.** Brasília: Ministério de Previdência e Assistência Social.

_____. **Política Nacional de Assistência Social:** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2004.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS: NOB-RH/SUAS.** Brasília: MDS, 2006.

_____. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Resolução CNAS nº 109 de 11 de novembro de 2009.** Disponível em:< <http://www.mds.gov.br/suas/resolucao-cnas-nº109-2009-tipificacaonacional-de-servicos-socioassistenciais.>>. Acesso em 22 de out. 2016.

_____. **Gestão Do Trabalho No Âmbito Do Suas: Uma Contribuição Necessária Para Ressignificar As Ofertas E Consolidar O Direito Socioassistencial.** Brasília, MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. **Norma operacional básica do SUAS.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome. Brasília, 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente.** Brasília, 2013.

_____. **Censo SUAS 2010.** Disponível em:< <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>>. Acesso em 24 de out. 2016.

_____. **Censo Gestão Municipal 2015.** Disponível em:< <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>>. Acesso em 24 de out. 2016.

_____. **Censo CRAS 2015.** Disponível em:< <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>>. Acesso em 24 de out. 2016

_____. **Censo CREAS 2015.** Disponível em:< <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>>. Acesso em 24 de out. 2016

CRUS, J. F. et al. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. Brasília: MDS, 2014.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH/SUAS: Anotada e Comentada**. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

MESTRINER, M.L.. **O Estado entre a filantropia e a Assistência Social**. São Paulo: Cortez, 2001.

MONNERAT, G. L. **Transferência condicionada de renda, saúde e intersectorialidade: lições do Programa Bolsa Família**. Tese de Doutorado. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2009.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes, 2007.

PEREIRA, P. A. **Política de Assistência Social no Brasil: avanços e retrocessos**. In: Cadernos CEAM. Brasília: UNB, CEAM, NEPOS, nº 11, 2002.

SANTOS, R. F. M. **Considerações importantes para a avaliação dos Equipamentos CRAS e CREAS nos municípios**, [2012]. Disponível em: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O4yg22K18SMJ:www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/infanciahome_c/Convivencia_Familiar/cv_outros_convivencia/Considera%25C3%25A7%25C3%25B5es%2520%2520SUAS%2520\(CRAS%2520e%2520CREAS\).doc+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O4yg22K18SMJ:www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/infanciahome_c/Convivencia_Familiar/cv_outros_convivencia/Considera%25C3%25A7%25C3%25B5es%2520%2520SUAS%2520(CRAS%2520e%2520CREAS).doc+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em: 13 de out.2016.

SILVA, I. M. F, VELASCO, E. G. **Política social: cenário, temas e dilemas**. Cuiabá: EdUFMT, 2015.

SOUZA, M.C.. **A Assistência Social na Prefeitura de Campinas e o diálogo com a saúde**. Tese de Doutorado. Saúde Coletiva. Departamento de Medicina Social e Preventiva FCM/ UNICAMP, 2005.

SPOSATI, A.. **A Menina LOAS**. Brasília, 7 de dezembro de 2003. <http://www.ceas.sc.gov.br/downloads/sposati.doc>. Acesso em Outubro de 2016.

_____. **A assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras: uma questão em análise**. 10 ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **O Primeiro Ano do Sistema Único de Assistência Social**. In: Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, nº 87, 2006.