

A GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS: compreendendo limites e possibilidades no contexto do Município de Cajazeiras/PB

CRISPIM, Alynne Alves¹

ALMEIDA, Emmanuelle Arnaud²

RESUMO

Ao considerarmos a categoria trabalho, torna-se essencial a construção de seu entendimento a partir de uma visão que contemple as nuances que perpassam seus determinantes e particularidades. Nesta perspectiva, o presente trabalho tem o objetivo de analisar os limites e possibilidades da efetivação da Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Cajazeiras-PB. Em termos metodológicos, o estudo estrutura-se por meio de uma pesquisa exploratória e descritiva, de caráter quali-quantitativo, contemplando análise documental, com o intuito de subsidiar as discussões acerca da temática proposta, bem como a realização de entrevista semiestruturada com os profissionais do SUAS. Assim, observa-se que o processo de Gestão do Trabalho no SUAS no município de Cajazeiras necessita de melhorias no sentido de promover ações que venham minimizar a fragilização dos vínculos empregatícios, a falta de recursos e a sistematização das ações através da implementação de uma política de capacitação permanente. Face a isso, o presente trabalho tem o escopo de transpor a mera repetição de ideias, tendo em vista que propõe a realização de uma análise crítica acerca dos limites e possibilidades da efetivação da Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social no município de Cajazeiras-PB.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho. SUAS. Trabalho.

ABSTRACT

When we consider the category of work, it becomes essential to build your understanding from a view that contemplates the nuances that go through determinants and particularities. In this perspective, the present work has the objective of analyzing the limits and possibilities of the implementation of Labor Management in the Unified Social Assistance System (SUAS) in the municipality of Cajazeiras-PB. In methodological terms, the study is structured by means of an exploratory and descriptive research, of a qualitative and quantitative character, contemplating documentary analysis, with the purpose of subsidizing the discussions about the proposed theme, as well as the accomplishment of a semi-structured interview with professionals of SUAS. Thus, it is observed that the process of Labor Management in SUAS in the municipality of Cajazeiras needs improvements in the sense of promoting actions that will minimize the weakening of employment links, the lack of resources and the systematization of actions through the implementation of a policy capacity building. In view of this, the present work has the scope of transposing the mere repetition of ideas, considering

¹ Especialista em Gestão de Projetos Sociais e Serviço Social pela FAVENI. Bacharel em Serviço Social pela FAFIC e Licenciatura em Pedagogia pelo IESMIG.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte e Docente do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba.

that it proposes the accomplishment of a critical analysis about the limits and possibilities of the Effectiveness of the Work Management in the Unified Social Assistance System in the municipality of Cajazeiras -PB.

Keywords: Work Management. SUAS. Work.

1 INTRODUÇÃO

Ao considerarmos a categoria Trabalho, torna-se essencial a construção de seu entendimento a partir de uma visão que permita visualizar seus determinantes e os demais aspectos que influenciam na sua materialização; do contrário, a desarticulação entre estas poderá resultar em uma análise superficial, o que conseqüentemente irá proporcionar uma intervenção de caráter enviesado sendo necessário assim, repensar novas formas de gestão neste meio.

Deste modo, faz-se necessário o surgimento de novas abordagens do processo de Gestão do Trabalho, dentro das mais variadas instâncias e setores, reconhecendo assim, as especificidades que pautam essas ações que tendem a promover uma melhoria na organização, planejamento e materialização do trabalho.

Mediante o exposto, o presente trabalho tem o objetivo de analisar os limites e possibilidades da efetivação da Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Cajazeiras-PB, propondo uma reflexão que possibilite promover uma maior percepção acerca dos determinantes nesse âmbito, de modo que seja possível identificar as refrações desse processo de gestão para os trabalhadores e com isso desvelar os principais entraves na materialização da Gestão do Trabalho no SUAS neste município.

Desta forma, a realização deste estudo se justifica pela necessidade constante de se pensar em novas formas de aprimoramento da Gestão do Trabalho, e em especial a execução da mesma no âmbito do SUAS, tendo em vista sua relevância para o alcance dos direitos sociais por parte dos usuários.

Nesta perspectiva, o estudo revela sua importância, pois destaca uma percepção mais ampla acerca dos limites e possibilidades de atuação do trabalhador neste âmbito, de forma que seja possibilitado o surgimento de novas reflexões acerca da temática proposta e a delimitação dos principais entraves que estão postos a Gestão do Trabalho neste espaço.

2 A GESTÃO DO TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Quando nos reportamos ao tema de Gestão do Trabalho no SUAS é preciso dar ênfase inicialmente ao marco legal da Constituição Federal de 1988, pois esta contempla em seu texto legal o reconhecimento da Assistência Social enquanto Política Pública (e as posteriores legislações dele decorrentes) fator que subsidia a criação e o estabelecimento deste sistema de proteção social no Brasil, de modo que só após esse detalhamento é que se torna possível a materialização de uma visão mais ampla e coerente acerca dos determinantes situados neste âmbito.

Cabe destacar que, quando nos propomos a discutir acerca da questão do trabalho e também dos trabalhadores do SUAS, reconhecemos o intrínseco desafio que está atrelado à efetivação das ações propostas pela Política de Assistência Social, devido ao direcionamento no sentido de viabilização do direito socioassistencial dos usuários. Assim, para garantir o atendimento às demandas institucionais, novos desafios são postos cotidianamente aos profissionais que atuam nesta área.

Assim, inicialmente serão realizadas algumas considerações acerca das particularidades do Sistema Único de Assistência Social, com o escopo de possibilitar um maior entendimento do mesmo, e, a posteriori, alguns aspectos relevantes à efetivação da Gestão do Trabalho no SUAS serão destacados.

2.1 AS PARTICULARIDADES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A formação do Sistema Único de Assistência Social no Brasil é perpassada por inúmeros marcos legais que contribuíram para a construção e reconhecimento da Política de Assistência Social, se tornando assim essenciais na sua estruturação e no seu processo de materialização.

Após ser outorgada a Constituição Federal de 1988, a Assistência Social passa a ser reconhecida como Política Pública, sendo direito de todos e dever do Estado; rompendo assim com o viés assistencialista e caritativo de suas protoformas, de modo que em cumprimento às suas deliberações temos o estabelecimento da Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS (Lei n. 8742/93) que se constitui como sendo um marco regulatório por apresentar em seu texto aspectos específicos da proteção social por meio da assistência social, trazendo para o debate temas como a democratização e a ampliação do acesso aos direitos sociais (BEHRING; BOSCHETTI, 2008).

Nesta perspectiva, a LOAS aponta no seu Art. 6 que “as ações na área de Assistência Social são organizadas em sistema descentralizado e participativo, constituído pelas entidades e organizações de assistência social” (BRASIL, 1993, p.02.).

Logo, temos o estabelecimento do Sistema Único de Assistência Social –SUAS, com o intuito de promover a reorganização dos serviços, programas, projetos e benefícios relativos à assistência social considerando assim as cidadãs e os cidadãos que dela necessitam por meio da garantia da Proteção Social Básica e Especial de Média e Alta complexidade, tendo a centralidade na família e sua base no território, entendendo este como sendo o espaço social onde seus usuários vivem (GUERRA, 2013). Assim,

Sistema Único de Assistência Social - 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 sócio-assistenciais (BRASIL, 2011, p.103).

Neste sentido, evidencia-se que a Política Nacional de Assistência Social – PNAS 2004, acaba desempenhando a função de se tornar mecanismo de materialização da LOAS dando ênfase a gestão do trabalho, fator que a torna indispensável na busca pela implementação do SUAS.

Deste modo vê-se que,

A Norma Operacional de Recursos Humanos - NOB/RH/SUAS é o grande marco político e institucional na gestão do trabalho por disciplinar seus atributos essenciais e alguns parâmetros transformados em requisitos relacionados ao financiamento e ao reconhecimento público da adesão dos entes federativos ao SUAS, na aplicação relacionada com Norma Operacional Básica – NOB/SUAS/05 (BRASIL, 2011, p.11).

Portanto, após o estabelecimento das normativas supracitadas têm-se a implantação de regras e determinantes que passam a qualificar e definir os serviços que serão executados nas diversas instituições da área da política de assistência social, como por exemplo nos Centros de Referência da Assistência Social – CRAS e nos Centros de Referência Especializados da Assistência Social – CREAS, definindo assim a criação de um quadro de profissionais (em sua maioria de nível superior) que deverão assumir as competências deste âmbito e assim desenvolver os programas, projetos e planos em detrimento da busca pela viabilização do direito do usuário.

Levando em consideração o que foi exposto anteriormente, podemos evidenciar que “a alteração da Lei nº 8.742/93, pela Lei nº 12.435/11, que inclui dentre outros objetivos da

gestão do SUAS a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na assistência social [...]” (BRASIL, 2011, p.09) traz uma nova roupagem ao processo de institucionalização do Sistema Único de Assistência Social.

Com isso, a Lei 12.435/11 traz como mudanças para o âmbito da proteção social, diversas questões como por exemplo, a consolidação do SUAS por meio de medidas que pressupõem o fortalecimento da gestão, do controle social, do monitoramento e da avaliação na política de assistência social, ao passo que possibilitou a definição das entidades e organizações na mesma e o pagamento pessoal com recursos advindos do fundo de assistência social. Assim,

O novo estágio do SUAS anuncia uma agenda política e institucional consistente na consolidação dos avanços normativos que demarcam o lugar da assistência social na democratização do Estado e da sociedade, o que exigirá do próprio Sistema aprimoramentos no desenvolvimento das responsabilidades de gestão e adensamento ético e técnico ao trabalho social operado na rede socioassistencial. Esta agenda política qualifica e efetiva a visibilidade da gestão do trabalho como um componente indutor central na consolidação do SUAS (BRASIL, 2011, p.13).

Em consequência disso, nota-se que a base legal que fundamenta a Política de Assistência Social tem o seu direcionamento no sentido de promover o acesso do cidadão aos seus direitos, de maneira que há um processo constante de busca por meios que viabilizem esse processo, seja por meio de equipamentos, normas ou serviços que venham a possibilitar condições práticas e coerentes de realização do trabalho dentro destes espaços, fazendo com que a Gestão do Trabalho se constitua enquanto ponto ímpar dentro do SUAS.

2.2 ASPECTOS DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

A busca por meios que viabilizem a implementação do processo de gestão do trabalho na Assistência Social tende a sofrer uma reconfiguração após a implantação da NOB-RH-SUAS, já que esta contempla aspectos ligados a Gestão do Trabalho com o intuito de promover a consolidação da assistência enquanto política pública de atendimento aos interesses da sociedade civil (BERWIG, 2013).

Deste modo, o processo de Gestão do Trabalho dentro do Sistema Único de Assistência Social passa a ser visto como sendo:

[...] a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação do 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 (BRASIL, 2011, p. 101).

Em virtude dos fatos mencionados, vê-se que a garantia da qualidade dos serviços que são materializados pelo SUAS irão consequentemente estar atrelados à atuação dos trabalhadores, já que estes serão os mediadores responsáveis para que a viabilização dos direitos dos usuários seja de fato concretizada. Assim, o pleno funcionamento da Rede de Assistência Social irá se tornar dependente das múltiplas dimensões que envolvem o trabalho no SUAS.

Desta forma, assim como as diversas outras categorias profissionais, os trabalhadores do SUAS também estão sujeitos a sofrer com a precarização e as demais refrações negativas decorrentes da fragmentação do trabalho proposta pelo modelo neoliberal, que acaba promovendo a pulverização da classe trabalhadora (MOTA, 2010).

Portanto, 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 no sentido da administração eficiente para otimizar recursos, 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 (BRASIL, 2011, p.49).

Dado o exposto, a gestão do trabalho no contexto do Sistema Único de Assistência Social deve buscar a promoção da “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores desse sistema, de modo a combater o processo de terceirização (que tende a fragilizar as relações trabalhistas) por meio da realização de concurso público e contratação de pessoal qualificado academicamente. Portanto, também se torna essencial a garantia de uma educação permanente para todos os trabalhadores por meio de processos que ofereçam uma formação continuada, a fim de se materializar um planejamento estratégico que dê respaldo às ações que viabilizem a gestão participativa e o controle social, por meio da articulação com os diversos sistemas de informação neste âmbito, conforme preceitua o documento Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta (BRASIL, 2011).

Com isso, a materialização da Gestão do Trabalho no SUAS passa a se constituir enquanto meio de obtenção de qualidade no serviço que é ofertado aos usuários, e consequentemente também resulta em benefícios para os próprios trabalhadores, ao passo que promove a viabilização capacitações, de melhorias institucionais, materiais, e financeiras para os mesmos.

Em vista dos argumentos apresentados, torna-se evidente que neste cenário há uma necessidade constante de formação, tendo em vista a construção de um profissional que seja cada vez mais comprometido com a materialização da política de assistência social. Face a isso, o processo de Gestão do Trabalho tende a viabilizar a produção de conhecimentos que tem o escopo de favorecer a maximização das habilidades, competências e potencialidades para a plena execução da política pública.

3 METODOLOGIA

A pesquisa se constitui como um processo essencial para que haja o desenvolvimento e a sistematização de um método científico. Segundo Gil (2007, p.26) “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Para desenvolvimento deste estudo, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa, por meio de entrevista e de análise documental de leis, cartilhas e normativas, com o intuito de subsidiar as discussões acerca da temática proposta.

Para tanto, a pesquisa teve como população: os profissionais que atuam na Secretaria de Políticas Públicas do Município de Cajazeiras-PB, sendo a amostra composta pelos critérios de inclusão e exclusão definidos a seguir:

- A Secretaria de Políticas Públicas do Município de Cajazeiras-PB foi escolhida como lócus para realização da pesquisa devido esta comportar a maioria das ações da Política de Assistência do município.

- Foram incluídos na pesquisa todos os profissionais que atuam nesta instituição e que apresentam nível superior, tendo como pressuposto a importância que lhes são atribuídas em todas as normativas que subsidiam a materialização do SUAS. Deste modo, foram entrevistados 05 (cinco) profissionais.

- Foram excluídos da pesquisa os profissionais que não apresentam formação em nível superior.

Mediante o exposto, a coleta de dados foi efetivada a partir de um roteiro de entrevista semiestruturada, com o intuito de dispensar a rigidez presente em uma entrevista formal, proporcionando junto ao entrevistado uma flexibilidade de acordo com seus aspectos individuais, ao passo que promove o aprofundamento da temática devido a flexibilidade de sua estruturação que possibilita uma maior diversificação na abordagem dos tópicos. O roteiro de entrevista foi subdividido em duas partes, sendo que a primeira é referente a caracterização

do entrevistado e a segunda direcionada ao tema pesquisado com a utilização de perguntas objetivas e subjetivas. O registro da fala dos entrevistados foi efetivado por meio de gravação, a partir de seu consentimento prévio mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

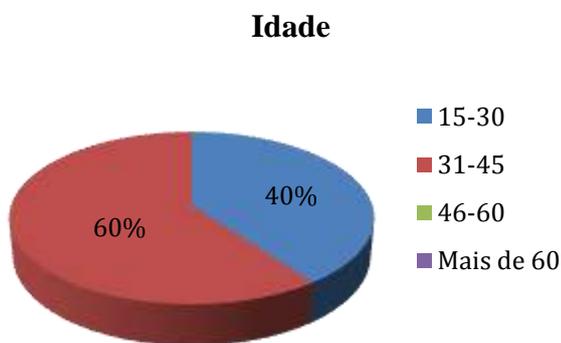
Com isso, a análise dos dados foi realizada de acordo com a fala dos entrevistados, por um processo que pode ser compreendido de acordo com Richardson (2010, p.49) como “formas de organização dos dados e os passos empreendidos para a produção de inferências explicativas ou descrição”. Os dados que foram coletados não foram, em hipótese nenhuma, modificados, nem sofreram alterações durante sua transcrição, tendo como direcionamento exigências éticas, sendo garantida a segurança e a integralidade moral dos sujeitos envolvidos já que a participação destes pressupõe a existência de seu assentimento livre e esclarecido.

4 LIMITES E POSSIBILIDADES DA EFETIVAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS NO MUNICÍPIO DE CAJAZEIRAS-PB

Para realização deste estudo, inicialmente foram feitos questionamentos com o intuito de classificar os entrevistados de modo a possibilitar a sua caracterização, utilizando critérios como idade, grau de escolaridade, nível de formação e vínculo institucional, e a posteriori a entrevista foi direcionada para questionamentos referentes à proposta de análise.

Assim, com relação à idade dos entrevistados, verificou-se que estes estão entre 15 e 30 anos, de 31 e 45 anos, de 46 e 60 anos ou possuir mais de 60 anos de idade, conforme o gráfico a seguir:

Gráfico 01 – Representação da Idade

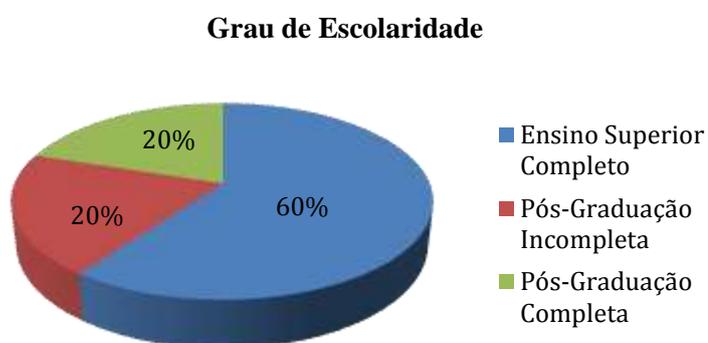


Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Desta forma, vê-se que a maioria das pessoas que participou da pesquisa estão entre os 31 e 45 anos de idade, o que corresponde a 60% da amostra; sendo que os outros 40%, tem faixa etária entre 15 e 30 anos de idade.

Neste sentido, verifica-se a necessidade de identificação do nível de escolaridade dessas pessoas, devido ao fato de esses entrevistados estarem atuando diretamente no atendimento às demandas que são postas à instituição e tendo em vista que eles desempenham suas ações na busca pela efetivação dos direitos dos usuários. Desta forma, foram indicadas algumas possibilidades, sendo elas: ensino superior completo, pós-graduação incompleta e pós-graduação completa. Com isso foi possível perceber que:

Gráfico 02 – Representação do Grau de Escolaridade

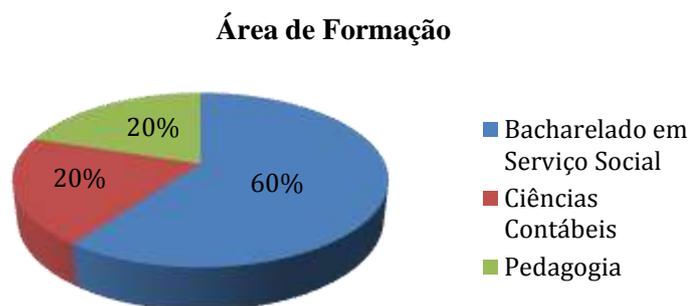


Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Dessa forma, percebe-se que os entrevistados, em sua maioria, possuem ensino superior completo (60% dos entrevistados) e apenas uma parte possui Pós-Graduação, que ou está em andamento ou já foi concluída, totalizando assim 40% da amostra.

Face a isso, também foram feitas indagações com relação à área de formação destes colaboradores, se estes atuam em sua área de formação e qual função desempenham dentro da instituição. Assim, cabe destacar que 60% dos entrevistados são graduados em Bacharelado em Serviço Social, 20% em Pedagogia e 20% em Ciências Contábeis; o que se constitui como algo positivo haja vista a formação destes profissionais relacionada ao âmbito do SUAS; sendo que destes apenas os Assistentes Sociais que atuam em sua área de formação, de modo que os 40% restantes atuam como sendo auxiliares administrativos.

Gráfico 03 – Representação da Área de Formação

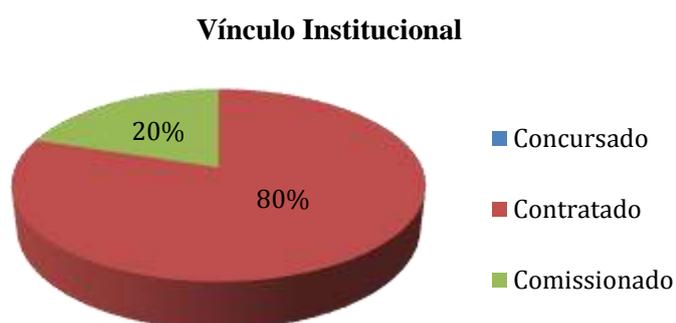


Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Levando em consideração o exposto destaca-se quanto a formação dos profissionais “regras que qualificam a gestão e os serviços, como a definição de coordenações a serem ocupadas por servidores com nível superior, do quadro próprio e com experiência em trabalhos comunitários e gestão de serviços, programas, projetos e benefícios” (BRASIL, 2011, p. 13). Assim, vê-se a importância do processo de formação neste âmbito.

Diante disso, cabe evidenciar o vínculo institucional que essas pessoas têm com Secretaria de Políticas Públicas do município de Cajazeiras-PB, a fim de entender melhor a dinâmica institucional, tendo em vista que estes entrevistados poderiam ter vínculo por via de concurso, cargo comissionado ou contratado.

Gráfico 04 – Representação do Vínculo Institucional



Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Face à informação contida no gráfico anterior verifica-se que 20% dos entrevistados tem vínculo de cargo comissionado e 80% por meio de contrato. Portanto, é importante a “defesa da ‘desprecarização’ dos vínculos de trabalho no SUAS, com a ampliação do quadro de servidores permanentes do SUAS mediante concurso público” (BRASIL, 2011, p.37).

Verifica-se que esse processo de fragilização dos vínculos empregatícios pode interferir na produtividade dos trabalhadores, tendo em vista que possibilita a rotatividade de contratação dos profissionais nesse setor, gerando assim uma instabilidade trabalhista que poderá causar impactos negativos nas ações que serão executadas.

No que se refere às questões da segunda parte da entrevista, estas foram direcionadas em torno dos aspectos que perpassam a Gestão do Trabalho no SUAS no município de Cajazeiras-PB.

Com isso, foi necessário questionar inicialmente se as condições atuais de trabalho no SUAS no Município, estão adequadas quanto ao espaço físico, recursos humanos, materiais e financeiros. Face a isso, o posicionamento deles pode ser visto a partir das transcrições a seguir:

Em relação ao espaço sim, e o material de expediente também são adequadas, na parte financeira é não, parte deixa muito a desejar, por falta de repasses dos governos que estão cada vez mais diminuindo (ENTREVISTADO 01, 2018, n.p.)

Em parte não pois existe uma certa resistência do governo federal com relação aos repasses ao município dificultando o trabalho e os serviços (ENTREVISTADO 02, 2018, n.p.)

Falta mais organização e também recurso, pois não tem muito material de uso diário e se torna burocrático para adquirir estes junto ao município (ENTREVISTADO 05, 2018, n.p.)

Neste sentido, percebe-se que há uma insatisfação por parte dos entrevistados com relação aos recursos que são destinados à instituição e ao SUAS no município, o que tende a afetar diretamente a execução do trabalho dos mesmos e conseqüentemente a viabilização do direito dos usuários.

Para tanto, é necessário colocar em prática mecanismos que possibilitem a garantia da “descentralização político-administrativa e de financiamento pauta-se no pacto federativo que admite a gestão compartilhada entre os níveis de governo (união, estados, municípios, incluindo o distrito federal), detalhando atribuições e competências de cada ente” (PERES, 2016, p.48).

Após desvelar qual a percepção destes indivíduos acerca dos recursos destinados ao SUAS, faz-se necessário conhecer se existe alguma política de capacitação e educação permanente para os trabalhadores do SUAS; e em caso afirmativo, quem seria o responsável pelo desenvolvimento da mesma. Com isso, destaca-se que:

Sim, o responsável são os municípios, estados e federal, oferecem periodicamente. Oferecer informações para os profissionais (ENTREVISTADO 01, 2018, n.p.).

O Capacita SUAS, que visa a capacitação dos trabalhadores do SUAS com o intuito de aprimorar cada vez mais o conhecimento e com isso ofertar serviços de qualidade aos usuários (ENTREVISTADO 02, 2018, n.p.).

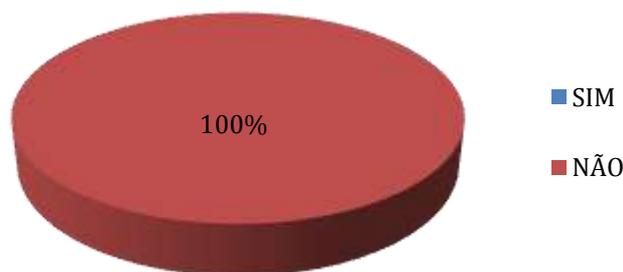
Capacita SUAS é um programa do Governo Federal, visa capacitar os trabalhadores do SUAS, sendo uma estratégia fundamental para apoiar Estados e Municípios na educação permanente com o objetivo de promover, aprimoramento da Gestão. Periodicamente. (ENTREVISTADO 03, 2018, n.p.).

Vê-se, portanto, que há uma conformidade por parte dos entrevistados em conhecer os programas de capacitação ofertados pelo governo e conseqüentemente sua importância para o processo de constante formação profissional. Deste modo, conforme o documento Brasil (2011) é perceptível verificar a essencialidade de implantação de uma Política Nacional de Capacitação que seja norteada por princípios de educação permanente e organizados de maneira nacionalizada com uma abrangência a todos os entes federados.

Face a isso, foi questionado se o município possui algum projeto de Lei que cria ou estabelece o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos trabalhadores do SUAS, estando as respostas expostas no gráfico abaixo.

Gráfico 05 – Conhecimentos de Legislação sobre PCCS dos trabalhadores do SUAS

Lei sobre PCCS dos trabalhadores do SUAS



Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A “implantação/adequação dos PCCS do SUAS, com realização de pactos conjuntos nas instâncias visando a unificação de patamares básicos na estruturação de carreiras, definição de funções, perfis e formação adequados” (BRASIL, 2011, p.37), torna-se essencial para plena execução da Gestão do Trabalho no SUAS.

Neste sentido, para atender os objetivos deste estudo também foi indagado aos entrevistados o que eles entendem por Gestão do Trabalho no SUAS. As falas evidenciaram que:

A Gestão do Trabalho no SUAS trata das questões do trabalho social e dos trabalhadores que atuam na política de assistência social, onde compreende o planejamento, organização e a execução das ações dos trabalhadores (ENTREVISTADO 01, 2018, n.p.).

Está relacionado ao planejamento, a organização e a execução das ações no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal, e dos municípios na consolidação dos direitos socioassistenciais (ENTREVISTADO 02, 2018, n.p.).

Gestão do Trabalho no SUAS são os mecanismos que interferem na atuação dos profissionais da assistência social, dando respaldo a execução de todas as ações e estabelecendo normas a ser seguidas (ENTREVISTADO 04, 2018, n.p.).

Com isso, pode-se destacar, conforme o documento Brasil (2011), que a Gestão do Trabalho se estrutura como sendo então uma área que abarca as questões do trabalho e também dos trabalhadores, com o escopo de proporcionar a construção de diversos conhecimentos que tem o intuito de serem direcionados no sentido de desenvolvimento de potencialidade e até mesmo competências que auxiliem a execução das ações no SUAS.

Nesta perspectiva, também se faz importante saber quais as principais dificuldades enfrentadas na execução da Gestão do Trabalho do SUAS, de modo que podem ser verificadas as seguintes respostas:

São a demora dos repasses federais e governamentais para o Serviço Social desenvolver as ações que são permitidos, como ações e projetos que tem no município (ENTREVISTADO 01, 2018, n.p.).

A demora nos repasses dos recursos, como também alguns entraves que enfrentamos para que tenha eficácia nas ações e serem desenvolvidas (ENTREVISTADO 02, 2018, n.p.).

Precisa de mais organização e por em prática as estratégias de planejamento, articular com as demais instituições as ações da assistência (ENTREVISTADO 05, 2018, n.p.).

Diante dos relatos, as dificuldades perpassam o cenário de planejamento e execução das ações, assim como recursos de financiamento, o que torna essencial se pensar em estratégias de fortalecer o processo de Gestão do Trabalho no sentido conseguir minimizar esses pontos que foram destacados enquanto negativos.

Outro quesito de importante compreensão concentra-se no entendimento sobre o que seria necessário para que houvesse a plena efetivação da Gestão do Trabalho no SUAS. Podendo ser analisadas as falas transcritas a seguir:

Seria necessário primeiro o fortalecimento do SUAS como também as segundas instâncias, federal, governamentais repassassem os financiamentos de forma adequada para podermos dar uma maior qualidade as populações mais vulneráveis (ENTREVISTADO 01, 2018, n.p.).

Se faz necessário menos burocratização por parte dos entes federais e Estaduais para que não existam tantos entraves na execução dos serviços por parte dos municípios (ENTREVISTADO 02, 2018, n.p.).

A priori trabalhadores numa dinâmica de interação, fortalecendo a pactuação e execução dos serviços, fazendo o possível para a gestão ser efetivada (ENTREVISTADO 04, 2018, n.p.).

Face aos relatos dos entrevistados, é possível perceber que o processo de Gestão do Trabalho no SUAS ainda requer muitas melhorias de maneira que sejam de fato implementadas as propostas para a sua real operacionalização e com isso conseguir atender os objetivos e metas que são propostas nos documentos que regulam esse tipo de Gestão neste âmbito.

A concepção de gestão do trabalho no SUAS supõe processos unificados e construídos coletivamente com definição de requisitos, competências e perfis profissionais para o desenvolvimento de funções correspondentes aos controles democráticos, às responsabilidades de gestão e ao atendimento prestado, com implementação de condições condignas de trabalho. Portanto, trata-se de uma gestão que obedece às diretrizes da participação e democratização de processos que ampliem e qualifiquem trabalho e os direitos (BRASIL, 2011, p.22)

Assim, a Gestão do Trabalho no SUAS pressupõe, além de outros aspectos, a busca pela desprecarização dos vínculos trabalhistas, uma maior participação e articulação entre as três esferas de governo, promoção da gestão participativa, incentivo ao estabelecimento do PCCS dos trabalhadores e a capacitação de forma continuada e permanente para garantia de uma maior valorização do trabalho e do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o objetivo de analisar os limites e possibilidades da efetivação da Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Cajazeiras-PB. Com o desenvolvimento da pesquisa, foi possível observar os

determinantes nesse âmbito, sendo possível identificar as refrações do processo de gestão para os trabalhadores, também desvelando os principais entraves à materialização da Gestão do Trabalho no SUAS no município de Cajazeiras.

Deste modo, pode-se afirmar que, com relação ao município de Cajazeiras, há a necessidade de melhorias nas condições de trabalho do SUAS, em seus mais variados tipos de recursos; assim como se faz imprescindível amenizar o processo de fragilização dos vínculos empregatícios, através da realização de concursos (de modo que seja possível estabelecer um quadro profissional efetivo e com direitos trabalhistas de fato assegurados, evitando assim a rotatividade desses profissionais e aumentando sua autonomia no ambiente de trabalho), assim como o estabelecimento do Plano de Carreira, Cargos e Salários.

Com isso, vê-se que também é importante investir em capacitações, cursos, palestras e processos que possibilitem a formação continuada com o objetivo de qualificação constante dos profissionais do SUAS.

Para tanto, destaca-se que a Gestão do Trabalho no SUAS apresenta entraves, mas que estes não são impossíveis de serem superados, sendo necessário a articulação entre as três esferas do governo e também os representantes da sociedade civil organizada, para estabelecer novas bases de financiamento e planejar novas ações para serem executadas.

Por fim, a Gestão do Trabalho no SUAS, pode ser tida como um conjunto de diretrizes que vislumbra a materialização de um processo formativo de educação permanente, que venha possibilitar aos profissionais uma maior qualificação para atuação neste âmbito, assim como trazer em cena questões ligadas ao financiamento das ações da política de assistência de modo a garantir melhores condições de trabalho aos colaboradores.

6 REFERÊNCIAS

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. Política social: fundamentos e história. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BERWIG, Solange Emilene. Gestão do trabalho na esfera pública: uma análise a partir da NOB-RH/SUAS. Diss. (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, PUCRS. Porto Alegre, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 9. ed. São Paulo, Atlas S.A, 1996.

BRASIL. Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei Orgânica da Assistência Social (Loas). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.tmm. Acesso em 03/09/2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília-DF, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014, 300p.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. NOB-RH/SUAS: anotada e comentada. Brasília, DF. Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

BRASIL, Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Assistência Social. Brasília, 2004.

COUTO, Berenice. et al. O Sistema Único de Assistência Social: uma realidade em movimento. São Paulo: Cortez, 2010.

CRUS, José Ferreira da. et al. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014, 300p.

GIL, Antônio Carlos. Método e Pesquisa em Serviço Social. São Paulo: Atlas, 2007.

GUERRA, Lucilei Araújo. A GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E OS RECURSOS HUMANOS: Um olhar sob a ótica de uma equipe que se modifica periodicamente. 2013. 38 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: Esboço de uma interpretação histórico metodológica. 17. Ed. São Paulo, Cortez, 2005.

MOTA, Ana Elizabete (Org.). O mito da assistência social: ensaios sobre Estado, política e sociedade. 4.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PERES, Gislaíne Alves Liporoni. Gestão do trabalho no sistema único de assistência social. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Franca, 2016.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Método e técnicas. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, Ademir Alves da. A gestão da seguridade brasileira: entre a política pública e o mercado. 3 ed. – São Paulo: Cortez, 2010.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira. Assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras: uma questão em análise. 12.ed. São Paulo: Cortez, 2014.