

A Gestão do Trabalho à Luz dos Gestores no Âmbito do SUAS em Maracanaú-CE

Kelma Maria Vasconcelos Cardoso

Mestre em Planejamento em Políticas Públicas - UECE

Francisca Rejane Bezerra Andrade

Doutora em Educação pela Universidade de São Paulo - USP

Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da UECE

Resumo

Este trabalho tem por objetivo geral identificar a contribuição da Gestão do Trabalho do SUAS para o processo de consolidação da Política de Assistência Social no município de Maracanaú (CE). Destacam-se como objetivos específicos: conhecer a compreensão dos gestores a respeito da gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social; verificar as expectativas dos gestores com relação à Gestão do Trabalho; e, identificar os avanços e entraves da Gestão do Trabalho de Maracanaú-CE. Quanto à metodologia, a pesquisa é de natureza qualitativa, realizada através de estudo bibliográfico, documental e de campo, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada e a observação do participante. Constata-se, a partir desta pesquisa, a relevância da Gestão do Trabalho para o processo de consolidação da política pública de assistência social, claro que não de forma isolada. Identificou-se a necessidade de melhorar a estrutura desta área da SASC, com ampliação da equipe, divulgação das atribuições propostas, dentre outras ações, para que ela possa contribuir ainda mais com a valorização dos trabalhadores e a qualificação dos serviços prestados.

Palavras-chave: Gestão. Trabalho. Normas. Recursos Humanos.

Abstract

The main objective of this work is to identify the contribution of the SUAS Labor Management to the process of consolidation of the Social Assistance Policy in the municipality of Maracanaú (CE). The specific objectives are: to know the managers' understanding of the management of work in the scope of Social Assistance; verify the expectations of the managers in relation to the Work Management; and, identify the advances and obstacles of the Labor Management of Maracanaú-CE. As for the methodology, the research is of a qualitative nature, carried out through a bibliographical, documentary and field study, having as instrument of data collection the semi-structured interview and the observation of the participant. From this research, we can see the relevance of Labor Management to the process of consolidation of public social assistance policy, of course not in isolation. It was identified the need to improve the structure of this area of the CASS, with expansion of the team, dissemination of the proposed assignments, among other actions, so that it can contribute even more to the valorization of the workers and the qualification of the services provided.

Key words: Management; job; Standards; Human Resources.

Introdução

A temática da gestão do trabalho tem sido objeto de relevância para o processo de consolidação das políticas públicas contemporâneas, em virtude das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e conseqüentemente do modelo socioeconômico implementado nas últimas décadas. Nesta perspectiva, o capital humano é essencial para criar, desenvolver e sustentar a política pública.

Acreditando-se ainda que a relevância deste estudo está centrada na possibilidade de contribuir para uma reflexão crítica em torno do assunto em questão, esta pesquisa se propõe a identificar a contribuição da Gestão do Trabalho do SUAS para o processo de consolidação da Política de Assistência Social no município de Maracanaú-CE. Bem como, perceber a compreensão dos gestores a respeito da gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social; verificar a expectativas dos gestores com relação à Gestão do Trabalho; e, identificar os avanços e entraves da Gestão do Trabalho de Maracanaú-CE.

Também é esperado que os resultados deste estudo despertem o interesse de órgãos do SUAS para a qualidade dos recursos humanos e sua direta relação com a concretização das políticas públicas, de modo a propiciar a melhor gestão do trabalho, compromisso ético dos servidores e melhores serviços prestados à população.

Quanto à metodologia, esta pesquisa é de natureza qualitativa, realizada através de estudo bibliográfico, documental e de campo, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada e a observação do participante. As entrevistas foram realizadas com onze gestores da Secretaria de Assistência Social e Cidadania de Maracanaú-CE, no mês de junho de 2014.

Finalmente, o motivo que leva ao desenvolvimento desta pesquisa surge das observações, percepções, inquietações e experiências do cotidiano da pesquisadora, causa da atração para a produção de conhecimento e funda-se na existência do desconhecido, da novidade e do confronto com aquilo que nos parece estranho. Essa produção, por sua vez, requer sucessivas aproximações com o que se deseja conhecer até se chegar ao objetivo pretendido.

1. A Gestão do trabalho no espaço público e no Âmbito do SUAS

Conforme Couto (2010), os novos marcos regulatórios da assistência social introduziram significativas inflexões neste campo, entre elas, a exigência de novos modos de organização e gestão do trabalho. Segundo a autora:

A questão dos recursos humanos é um desafio para toda a administração pública, mas assume características específicas na assistência social, pela sua tradição de não-política, sustentada em estruturas institucionais improvisadas e reduzido investimento na formação de equipes profissionais permanentes e qualificadas para efetivar ações que rompam com a subalternidade que historicamente marcou o trabalho dessa área (COUTO, 2010, p.57).

Outra realidade da maioria dos municípios brasileiros é que, segundo Couto (2010), por serem, de pequeno porte, contam com frágeis estruturas institucionais de gestão, rotinas técnicas e administrativas incipientes e recursos humanos reduzidos e pouco qualificados. Quanto à constituição dos quadros profissionais da área, destaca-se o universo heterogêneo de trabalhadores, com diversidade de áreas de formação e de vínculos de trabalho.

Vale destacar que a assistência social se estrutura através de um órgão, que na administração pode se chamar organização, interligado a um dos entes federativos. A prestação de serviços à população é o resultado do trabalho deste órgão, realizado por profissionais da área. Portanto, o trabalho, neste campo, está estrategicamente apoiado no conhecimento e na formação teórica, técnica e política do seu quadro de pessoal, e nas condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção.

A gestão de trabalho no SUAS baseia-se em conceitos da gestão pública porque envolve uma organização pública, neste caso a Secretaria de Assistência Social e Cidadania da Prefeitura Municipal de Maracanaú (Ceará), assim deve ser orientada por princípios básicos da Administração Pública, como legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, dentre outros princípios fundamentais ou gerenciais.

Segue uma frase bem conhecida que deve nortear a ação e a decisão do administrador público: “Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer tudo que a lei autoriza” (LIMA, 2005, p.244).

Desta forma, por mais que os gestores e trabalhadores do SUAS pretendam implantar ações que possibilitem a melhoria da Gestão de Trabalho, eles deverão orientar-se por estes princípios e todos os preceitos da Gestão Pública, o que ao mesmo tempo norteia e restringe o poder de decisão pública.

O trabalho na Assistência Social é realizado por pessoas, sejam elas na função de trabalhador ou gestor do SUAS. São as pessoas as responsáveis desde a concepção à execução do trabalho. Cabe ressaltar também que esta área ainda está em fase de consolidação como política pública, que a estruturação como sistema também é recente. Portanto, são as pessoas que contribuem para este processo de amadurecimento, consolidação e manutenção da política pública de assistência social.

A Gestão do Trabalho ou Política de Recursos Humanos constitui-se em um dos eixos estruturantes do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, e se apresenta na Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) que institui a NOB-RH/SUAS. Esta se coloca na perspectiva de equacionar, não somente os problemas relacionados à questão dos Recursos Humanos, mas também de assegurar a própria qualidade dos serviços prestados no âmbito desta Política.

Estudos apontam que esta área de intervenção social, tradicionalmente, foi um campo de trabalho marcado por improvisações onde atuavam profissionais nem sempre qualificados para o desempenho de tais funções. Do mesmo modo, as ações desenvolvidas estiveram, por muito tempo, ancoradas na ideologia da filantropia e do voluntarismo e repassadas sem um parâmetro público. Além disso, esta política também sempre contou com poucos recursos financeiros, o que a deixou incapacitada para ofertar mínimos sociais de proteção àqueles que dela precisavam. Estes fatos trazem implicações para a atual gestão do trabalho, além de afetar a qualidade dos serviços socioassistenciais e o processo de mediação dos direitos.

Matheson (2006) sustenta que a Administração Pública moderna:

Requer servidores politicamente responsáveis e capazes de interagir com grupos sociais diversos; requer pessoas intelectualmente preparadas para analisar problemas complexos e oferecer assessoramento para solucioná-los; requer equipes suficientemente estáveis para assegurar que o conhecimento institucional permaneça independente das mudanças de governo; e por fim requer uma base ética profissional, de forma que os políticos recebam dos servidores assessoramento apartidário, e os cidadãos recebam tratamento equânime (MATHESON, 2006, p.8).

O esforço para melhorar o desempenho dos governos e da administração pública passa pela valorização dos servidores e pela formação de equipes de trabalho comprometidas com as instituições e com a prestação de serviços de qualidade à população.

Desta forma, a implantação do SUAS exige novas formas de gestão do trabalho, portanto novas formas de gestão de pessoas que operam este sistema. Tendo em vista, que são os gestores e trabalhadores, junto à população, os principais responsáveis pela condução e implementação da política de assistência social.

Segundo Couto (2010), embora a NOB-RH/SUAS não seja a definição acabada frente as necessidades de recursos humanos para o funcionamento adequado do SUAS, ela representa um marco político e institucional na gestão do trabalho por disciplinar seus atributos essenciais, e é resultado do viável histórico, dentro da correlação de forças políticas que participaram do processo de negociação para sua concepção.

Contudo, o SUAS inaugura um novo marco regulatório a partir da Constituição de 1998 e da Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS (Lei n. 8.742/93). E, com a alteração da LOAS, com a Lei 12.435/11, o SUAS incorpora avanços estruturantes, “transitando de pacto político construído nas instâncias da assistência social, para definição legal, o que atribui relativa segurança normativa-jurídica aos municípios no acesso ao fundo público (...)” (SILVEIRA, 2011, p.9). Aduz ainda o autor:

Alguns avanços expressam uma progressiva adesão federativa, sob as bases de uma nova cultura na área e efetivo comando nacional, aos processos indutores essenciais, a exemplo do repasse continuado e regular fundo a fundo, da democratização da informação, dos novos mecanismos de identificação de necessidade no âmbito dos territórios e do reordenamento da relação entre o público e o privado, além do referenciamento de serviços estatais nos Centros de Referência da Assistência Social – CRAS e Centros de Referência Especializados de Assistência Social - CREAS (SILVEIRA, 2011, p. 12-13).

Conforme Silveira (2011), a 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.

A base legal da política de assistência social e sua institucionalidade possibilitaram as condições de acesso aos direitos, particularmente, pela gestão do trabalho. No entanto, deve-se considerar que outros fatores, como os políticos e culturais nem sempre caminham no mesmo passo que os avanços legais, e principalmente, nos municípios ainda existem entraves no tocante à gestão por conta de entraves desta ordem. Silveira colabora com esta assertiva ao analisar que:

O trabalho social realizado na política de assistência social efetiva-se no espaço público de conquista dos direitos e dos mecanismos de gestão democrática, sendo configurado por dimensões complexas: (I) trabalho que sofre os efeitos das determinações da sociedade desigual no usufruto da riqueza produzida socialmente e das repostas insuficientes do Estado, diante da hegemonia de projetos que reproduzem a desigualdade de classe, cedendo em reformas que pouco interferem na estrutura da sociedade; (II) trabalho constringido pelas determinações da formação social, com rebatimentos diretos

na vida da população atendida, na cultura política identificada no cotidiano do exercício profissional, nas instâncias e dinâmicas institucionais; (III) trabalho social realizado em condições adversas, herdeiras da prevalência do privado, da redução do Estado sob a cultura neoliberal, restringendo a ampliação dos direitos reclamáveis, dentre eles o direito ao trabalho e os mecanismos e possibilidades sociais e políticas para o pleno desenvolvimentos dos indivíduos sociais, quanto às capacidades humanas (SILVEIRA, 2011,p. 9).

No entanto, deve-se ressaltar que 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 introdução do receituário 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 a uma espécie de pragmatismo federalista.

Conforme destacou Alba Carvalho (2012), na Oficina sobre Gestão do Trabalho, realizada no XIV Encontro Nacional do CONGEMAS, em Fortaleza-CE, a gestão de trabalho no SUAS deve ser considerada gestão pública, onde os trabalhadores percebam o seu lugar na construção da Política de Assistência Social.

Ainda a respeito dos profissionais do SUAS, Carvalho (2012) cita que os operadores de direitos atuando junto à coletividade de trabalhadores brasileiros despojados de direitos, a viverem processos de destituição de direitos trabalhistas, atingidos, assim, por diferentes formas de superexploração da força de trabalho.

Assim, segundo Carvalho (2012), reconhecer-se como trabalhador do SUAS é buscar tornar-se, sempre mais, um sujeito profissional que assuma as potencialidades emancipatórias de atuar no âmbito do paradoxo de assegurar proteção a populações estruturalmente inseguras.

Conforme destacou Jucimeri Silveira (2012), também na Oficina sobre Gestão do Trabalho, realizada no XIV Encontro Nacional do CONGEMAS, em Fortaleza-CE, a gestão do trabalho é o componente indutor central no aprimoramento e na consolidação do SUAS. Sua direção depende das estratégias políticas impulsionadas pelos trabalhadores e usuários; depende também de compromisso político de gestores.

A NOB-RH/SUAS (2006) destaca, por conseguinte, aspectos importantes e fundamentais da gestão para a implementação do SUAS: a descentralização, o financiamento, o controle social e a gestão do trabalho. Desta forma, a gestão do trabalho na Assistência Social carece de uma atenção maior devido a sua importância para contribuição da consolidação deste sistema.

Conforme a referida norma, as diretrizes para a gestão do trabalho pressupõem, entre outras dimensões: conhecer os profissionais que atuam na Assistência Social; propor estímulos e valorização desses trabalhadores; identificar os pactos necessários entre gestores, servidores, trabalhadores da rede socioassistencial e uma política de gestão do trabalho que privilegie a qualificação técnico-política desses agentes.

2. A Gestão do Trabalho na Política de Assistência Social em Maracanaú

A gestão do trabalho no âmbito do SUAS deve também garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização; garantir a educação permanente dos trabalhadores; realizar planejamento estratégico; garantir a gestão participativa com controle social; integrar e alimentar o sistema de informação. (NOB-RH/SUAS, 2006).

Nessa lógica, espera-se que o investimento na gestão do trabalho influencie decisivamente na melhoria dos serviços socioassistenciais prestados à população e assegure que os trabalhadores dessa área estejam incluídos com o seu processo de trabalho e com o resultado do mesmo, como um caminho prático e certo para o avanço na implementação do citado sistema.

Em Maracanaú (CE), no início de 2005, inicia-se uma nova gestão no Município que coincide com o processo de implantação do SUAS nos municípios brasileiros. A partir de então, houve o desmembramento da Secretaria de Saúde e Ação Social, sendo criada a Secretaria de Assistência Social e Cidadania (SASC), proporcionando maior autonomia ao órgão, cuja finalidade seria atuar como um comando único na esfera municipal.

Assim, a discussão da Gestão do Trabalho na Política de Assistência Social em Maracanaú começa ainda em 2005, quando na implantação do Sistema Único de Assistência Social, o órgão gestor da Secretaria contava com cerca de dez servidores de carreira, tornando-se essa questão um desafio para a gestão. Embora, a Gestão do Trabalho somente se estrutura com uma Gerência na SASC em 2012, com o decreto que regulamenta o Regime Interno da Secretaria.

Desta forma, profissionalizar e consolidar um quadro de pessoal para a Assistência Social era um dos fatores relevantes para o processo de consolidação dessa Política. Vejamos a evolução do quadro de funcionários da Secretaria de 2007 à 2012, conforme Tabela 1:

Ampliação do Quadro de Pessoal da SASC de 2007 para 2012								
Descrição	2007	2008	2009	2010	2011	2012	V a r i a ç ã o (2011/2012)	V a r i a ç ã o % (2011/2012)
Comissionados	37	34	37	36	51	37	-14	-37,84
Contratos Temporários	12	63	61	80	110	84	-26	-30,95
Eetivos	64	74	64	58	89	139	50	35,97
Etagiários	55	66	28	48	48	56	8	14,29
Prestação de Serviço	3	3	3	5	5	4	1	25
Trceirizados	19	26	62	79	82	97	15	15,46

1. Fonte: Pesquisa Direta, CAFI/2012.

Observa-se na Tabela 1 que, no ano de 2012, houve um crescimento de cerca de 36% no quadro de servidores efetivos de Maracanaú, que passou de 89 para 139. Embora tenha crescido o número de servidores efetivos permanece a necessidade de novos servidores, em virtude do crescimento da rede, maior oferta dos serviços e novas demandas sociais.

Atualmente, cerca de 35% (trinta e cinco por cento) do quadro da citada Secretaria é de servidores efetivos, enquanto os demais servidores possuem vínculos precários, como terceirizados, contratados temporariamente, comissionados, estagiários e prestadores de serviços.

Com o concurso público municipal realizado em 2004 efetivou-se várias convocações de servidores para compor um quadro de pessoal para operacionalização da Política de Assistência Social em Maracanaú. No entanto, após nomeações e lotações na SASC, os servidores começaram a solicitar transferências para outras políticas do município, principalmente nas áreas de Saúde/Hospital e Educação. Quando questionados sobre os motivos das transferências, eles citavam as vantagens de outras políticas, dentre elas as gratificações ofertadas, além de carga horária mais atrativa e flexível.

A SASC então teve sempre a composição de seu quadro de pessoal formada por servidores de vínculos variados: efetivos, comissionados, temporários, terceirizados, estagiários. Desta forma, com o concurso público realizado em 2011, a Secretaria convocou mais servidores efetivos, na tentativa de recompor o quadro de servidores efetivos da secretaria, porém os pedidos de re lotações não cessaram.

No início de 2012, a Política de Assistência Social de Maracanaú ainda encontrava várias fragilidades, principalmente, quanto à ausência de legislações que garantissem maior atratividade para manutenção dos servidores na Secretaria de Assistência Social e Cidadania do Município.

O grande marco desse processo se dá ainda em 2012, quando a Secretaria de Assistência Social consegue aprovar a Lei 1.849 de 08 de Maio de 2012 que organiza a Política de Assistência Social no Município de Maracanaú de acordo com a LOAS (Lei 8.742/93), alterada pela Lei n. 12.435/2011 (Maracanaú, 2012).

Com a alteração da Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº 12.435/2011, houve a possibilidade de pagamento de servidores efetivos com recurso federal, limitando-se a 60% (sessenta por cento). Assim, com a necessidade de melhoria das condições salariais para os servidores da SASC, como forma de incentivar e valorizar o servidor da Assistência e manter o quadro de servidores, foi aprovada a Lei nº em 1.850/2012 que institui a Gratificação de Exercício na Assistência – GEAS, a ser concedida aos servidores de provimento efetivo, lotados e em exercício na Secretaria de Assistência Social e Cidadania e cria Funções Técnicas Gratificadas - FTG, para servidores efetivos em função de coordenação e gerência.

Conforme Lei nº 1.850/2012, a GEAS corresponde a 20% (vinte por cento) do vencimento base do servidor para todos aqueles que não assumem função de coordenação ou gerência. A FTG corresponde a 50% (cinquenta por cento) do vencimento base e é paga aos servidores investidos em coordenações ou gerências. Atualmente, os valores da GEAS e FTG estão congelados,

aguardando alteração da legislação, segundo previsto na Lei nº 1.874/2012.

Outra importante conquista para a valorização dos servidores da Assistência Social foi a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento – PCCV, do órgão da Política de Assistência Social do Município de Maracanaú, através da Lei nº 1.874, de 29 de junho de 2012. Assim, em 2013, houve o enquadramento dos servidores da Secretaria de Assistência Social e Cidadania no citado PCCV, conforme regulamentação da lei citada anteriormente e suas alterações.

Já em 2014, o governo municipal sinaliza para a realização de uma reforma administrativa que contemple as reais necessidades do município quanto às estruturas organizacionais das secretarias e as formas de contratação de pessoal, seja através de concurso público, seleções temporárias, terceirizações ou nomeações de cargos comissionados para funções de direção, assessoria e chefias.

Nesse contexto, que nos debruçamos para as reflexões a partir da coleta de dados que permitiram analisar a contribuição da Gestão do Trabalho para Política de Assistência Social em Maracanaú-CE.

3. Gestão do Trabalho em Maracanaú: uma semente plantada

Com base na pesquisa de campo, realizada através de entrevistas semiestruturadas, com onze gestores da SASC, e a luz de autores estudados, chegamos a análises a seguir, o que nos orienta e ao mesmo tempo nos instiga a realização de novas pesquisas para maior compreensão da temática.

Assim, identificamos como principais avanços que o SUAS trouxe para o desenvolvimento do trabalho na assistência social: a sistematização, a organização e as normatizações da Política de Assistência Social, que proporcionam maior operacionalidade e profissionalização desta política; a criação de secretarias municipais de assistência social, como no caso de Maracanaú, com a criação da Secretaria de Assistência Social e Cidadania; e, a definição dos perfis de profissionais do SUAS, estendendo-se a outras categorias profissionais e não mais se atribuindo à assistência social apenas aos assistentes sociais.

Identificamos como principal entrave para a consolidação da Política Pública de Assistência Social, em Maracanaú: o contexto político nacional e local, que remete ao próprio processo histórico da Assistência Social, enraizado na cultura política brasileira, apoiada por décadas na matriz do favor, do clientelismo, do apadrinhamento e do mando. Vejamos o que diz Couto (2012)

sobre o processo histórico das políticas sociais e da assistência social:

A literatura especializada sobre políticas sociais no Brasil evidencia que historicamente, estas políticas se caracterizam por sua efetividade social e por sua subordinação a interesses econômicos dominantes, revelando incapacidade de interferir no perfil de desigualdade e pobreza que caracteriza a sociedade brasileira. No caso da Assistência Social, o quadro é ainda mais grave. Apoiada por décadas na matriz do favor, do clientelismo, do apadrinhamento e do mando, que configurou um padrão arcaico de relações, enraizado na cultura política brasileira, esta área de intervenção do Estado caracterizou-se historicamente como não política, renegada como secundária e marginal no conjunto das políticas públicas (COUTO, 2010, p.32-33).

Também outros entraves foram identificados, como: a questão do financiamento desta política que não possui um mínimo legalmente garantido; a necessidade de maior compreensão da Política de Assistência Social por parte de alguns gestores e dos profissionais do SUAS; a falta de definição de fluxos na Assistência Social; a carência da atuação do ente estatal na execução e financiamento da Política de Assistência Social.

Verificamos que mesmo com a implantação do SUAS e com o aporte das legislações e normatizações da assistência social, percebemos que o processo de implementação desta política, depara-se com avanços, mas também os obstáculos, possibilitando progressos ou mesmo retrocessos, devido à conjuntura adversa e paradoxal, própria do neoliberalismo.

Percebemos ainda diferenças na execução da Política de Assistência Social em Maracanaú com relação a outros municípios, ou poderíamos dizer melhor, destaques da Assistência em Maracanaú, devido: quantidade de servidores efetivos, permitindo a continuidade das ações desenvolvidas; qualificação técnica e compromisso dos servidores, tendo em vista que eles são os propulsores desta política; perfil dos gestores que assumiram a pasta de Assistência Social desde seu início em 2005, com qualificação técnica, compromisso e cuidado com esta política; integração das políticas públicas de assistência social e segurança alimentar (na mesma pasta), bem com a saúde, educação, dentre outras; implantação e manutenção de vários equipamentos sociais.

Também procuramos perceber o conhecimento dos gestores quanto às legislações vigentes, principalmente, com relação à NOB/SUAS e NOB-RH/SUAS, e identificamos a necessidade de um alinhamento ou capacitação sobre as normativas da Política de Assistência Social, para os gestores e demais servidores desta política.

Quando a educação permanente, obtivemos respostas riquíssimas nesta pesquisa. E, identificamos o anseio para que ela se torne uma política da SASC, que se concretize de fato e de forma estruturada e acessível a todos os servidores e demais atores desta política.

Percebemos que nem todos os entrevistados consideram que os servidores buscam a educação permanente. Como esta pesquisa não se propôs a entrevistar os demais trabalhadores do SUAS, além dos gestores, não podemos identificar os motivos que levam parte dos mesmos a não buscarem a educação permanente, conforme citado anteriormente. Todavia, inferimos que esta constatação pode estar sendo influenciada ou não estimulada pelas próprias condições ofertadas pela SASC, tendo em vista que ela ainda não estruturou esta prática de forma a possibilitar o acesso e conscientização de todos os seus atores.

Verificamos que a Gestão do Trabalho estruturou-se como setor em 2012, sete anos após a data da criação da Secretaria de Assistência Social e Cidadania de Maracanaú. Sendo compreensível a existência de necessidades para se estruturar esta área e coerente perceber o avanço que assistência social em Maracanaú teve nestes últimos nove anos.

De acordo com o objetivo geral proposto nesta pesquisa, como segue: identificar a contribuição da Gestão do Trabalho do SUAS para o processo de consolidação da Política de Assistência Social no município de Maracanaú, identificamos que a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS. Para tanto, faz necessário que a Gestão do Trabalho contribua nos seguintes aspectos:

- Participação dos trabalhadores nas discussões, buscando melhorias nas condições de trabalho e nos serviços prestados a população;
- Manutenção de quadro de pessoal qualificado (tecnicamente e politicamente) e na quantidade necessária;
- Implementação do Plano Municipal de Capacitação, fundado nos princípios de educação permanente;
- Incentivo à produção e publicação de artigos, monografias e outras produções pelos trabalhadores da Assistência Social sobre a Política de Assistência Social, bem como a disseminação deste conteúdo para conhecimento e usufruto coletivo;
- Padronização de processos e definição de fluxos;
- Identificação de perfis (a pessoa certa, no lugar certo);
- Melhoria dos canais de comunicação interna;
- Dentre outras.

Consideramos que através da qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade, esta sociedade seja fortalecida e torne-se conhecedora dos seus direitos nesta política, fortalecendo a própria política de assistência social, contribuindo para o seu processo de consolidação.

Temos a convicção que achar a receita ideal para: contribuir com processo de consolidação da Política Pública de Assistência Social, é um desafio que não pretendemos esgotar neste estudo, porém as respostas obtidas com esta pesquisa são norteadoras para seguir um caminho

de alcance de tal feito. Desta forma, ousamos destacar:

- A participação do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) com as normatizações, regulamentações e discussões, que orientam o planejamento e a execução da política pública de assistência social;
- A atuação do Conselho Nacional e Municipal de Assistência Social na formulação e no controle da política de assistência social;
- O exercício profissional do quadro de servidores efetivos e demais servidores, a qualificação técnica dos servidores e gestores, ressaltando a importância do saber;
- A maior conscientização dos administradores públicos e dos agentes políticos sobre a importância da política de assistência social;
- A importância da conscientização dos usuários e da participação deles no intuito de fortalecer a política de assistência social.

Quanto a cada um dos objetivos específicos relacionados a seguir, vejamos o resultado desta pesquisa.

Quanto ao objetivo de conhecer a compreensão dos gestores a respeito da gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social, identificamos, através da observação e dos depoimentos desta pesquisa, a compreensão dos gestores sobre a Gestão do Trabalho, desta forma: a Gestão do Trabalho (o que é?) é uma área mediadora entre (a quem se destina?) as necessidades dos trabalhadores e aos interesses e possibilidades da administração pública, (a que se destina?) em prol das melhorias das condições de trabalho, da valorização do trabalhador e do serviço prestado à sociedade.

Relativo ao objetivo de verificar as expectativas dos gestores com relação à Gestão do Trabalho, verificamos que a expectativa dos gestores é a melhoria da estrutura desta área, com: ampliação desta equipe para dar conta das demandas; melhoria de comunicação com os servidores; e, sobre tudo, definição (redefinição) e publicação das suas atribuições.

Com relação às atribuições administrativas (de recursos humanos) confundidas com as atribuições de gestão do trabalho, considero que este fato pode ser compreensível, tendo em vista que a SASC não possui um setor específico de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, existem atribuições mais relacionadas a Departamento de Pessoal junto à Coordenadoria Administrativa Financeira. Portanto, diante das demandas e do desenvolvimento da citada secretaria, merece atenção especial este fato.

Já quanto ao objetivo de identificar os avanços e entraves da Gestão do Trabalho de Maracanaú-CE, destacamos a ousadia da SASC de Maracanaú com a implantação do setor Gestão do Trabalho, tendo em vista que muitos municípios ainda estão começando a discutir esta temática; o comprometimento e busca do conhecimento da servidora que está responsável por este setor; a busca da Secretaria por melhorias das condições de trabalho e valorização do servidor.

Com relação aos entraves, com relação à Gestão do Trabalho em Maracanaú identificamos: a falta de maior compreensão por parte dos trabalhadores (inclusive, de alguns gestores) sobre o que é, a quem e a que se destina a Gestão do Trabalho; necessidade de espaço físico adequado para o desempenho das atividades desta área; necessidade de sistematizar, estruturar as ações desenvolvidas, melhorando também a comunicação com os servidores; a carência de expertises nesta área e equipe que dê conta das demandas desta natureza.

Apesar de não ter sido claramente identificada na pesquisa de campo, mas com base na pesquisa bibliográfica realizada, um dos grandes desafios da Gestão do Trabalho é garantir a desprecarização dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização.

Conforme NOB/SUAS (2012) compreende-se por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras: a realização de concurso público; a instituição de avaliação de desempenho; a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação; a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS; a instituição das Mesas de Negociação; a instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS); a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores; a instituição de observatórios de práticas profissionais.

Podemos então, dizer que a semente foi plantada. Agora, ela necessita ser regada, cuidada, para crescer e se tornar uma árvore robusta que dê bons frutos e seus frutos serão colhidos e alimentarão quem necessita, assim outras sementes virão para dar sustentabilidade ao ambiente.

O sentido da parábola: a gestão do trabalho foi implantada. Agora, ela necessita de investimentos, de uma equipe responsável para se tornar um setor implementado e estruturado para valorizar os trabalhadores, assim outros resultados serão obtidos em prol da consolidação da política pública de assistência social.

4. Considerações Finais

Iniciemos lembrando: a gestão do trabalho no SUAS compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito de cada ente federativo, conforme NOB/SUAS (2012).

Verificamos que a gestão das políticas públicas não está desassociada das mudanças no mundo do trabalho e das condições atuais do capitalismo contemporâneo. Antunes (2011) destaca que o trabalho contratado e regulamentado, está sendo substituído pelas diversas formas de empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário, trabalho atípico, formas estas que mascaram a autoexploração do trabalho. Segundo Castel (1998, p.526), essas mudanças produzem um quadro de insegurança, tendo como consequência a “desestabilização dos estáveis”, a

“instalação da precariedade” e a “existência dos sobranes”.

Conforme Raichelis (2010, p.759), as transformações no mundo do trabalho atingem diretamente a classe trabalhadora, conduzindo mudanças materiais e subjetivas. A face do capitalismo contemporâneo, diante da financeirização da economia, configura um contexto histórico com processos “continuados de informalização e flexibilização expressos por trabalhos terceirizados, subcontratados, temporários, domésticos, em tempo parcial ou por projeto”.

Portanto, a análise da gestão do trabalho no SUAS está vinculada a essa dinâmica macro-societária, não pode ser tratada como responsabilidade individual do trabalhador ou de uma área específica.

Mesmo com o progresso da Constituição Federal de 1988 e das legislações e normatizações da Assistência Social até o momento, percebemos que o processo de implementação desta política, depara-se com avanços, mas também com entraves, devido à conjuntura adversa e paradoxal, na qual se evidencia a profunda incompatibilidade entre ajustes estruturais da economia e investimentos sociais do Estado, típicos de um ideário neoliberal (Couto, 2012).

A pesquisa evidenciou as expectativas dos entrevistados quanto à contribuição da gestão do trabalho para o processo de consolidação da Política Pública de Assistência Social, conforme depoimentos citados. Espera-se da Gestão do Trabalho do SUAS: maior envolvimento, participação e fortalecimento dos servidores; qualificação técnica e política dos servidores; padronização e sistematização de processo e fluxos; otimizar canais de comunicação interna; gestão do conhecimento, no sentido de canalizar, produzir e disseminar informações, dentre outras ações.

É importante destacar nessas reflexões finais que permanece o desafio da compreensão do significado da gestão do trabalho, considerando que este conceito está sendo discutido e ao mesmo tempo implantado, ganhando a cada dia mais elementos, diante da sua importância para a política de assistência social.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. 15. Ed. - São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social** – NOB-RH/SUAS, Brasília, DF: MDS, 2006.

_____. Presidência da República, Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, publicado no DOU de 08 de dezembro de 1993**, alterada pela Lei nº 12.435/2011.

CARDOSO, Kelma Maria Vasconcelos. **A gestão do trabalho à luz dos gestores no âmbito do SUAS em Maracanaú-CE**. Fortaleza, 2014.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. Contribuições do XIV Encontro Nacional do CONGEMAS. **Entre o SUAS e o Plano Brasil sem Miséria**: os municípios pactuando caminhos intersetoriais. Encontro Nacional. Encontro Nacional dos Gestores Municipais de Assistência Social – Fortaleza-CE: abril 2012.

CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

COUTO, Berenice R. et al. **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil**: uma realidade em movimento. São Paulo: Cortez, 2010.

EILBERT, H. **The Development of Personnel Management in the United States**. Business History Review, outono 1959, p. 345-364.

LIMA, Carlos Alberto Nogueira de. **Administração pública para concursos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

MARACANAÚ. Secretaria de Assistência Social e Cidadania. **Diagnóstico**. Maracanaú – CE, 2012.

MATHESON, Alex. Fábrica dos líderes. Revista Funcap, nº 8, Nov. 2006. Disponível em: <<http://www.revista.funcap.sp.gov.br/revista8/paginas/8-00-entrevista.htm>>. Acesso em: 20 de julho de 2014.

