



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

EIXO: POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL.

SUB-EIXO: ÊNFASE EM GESTÃO.

O CENÁRIO DA PROTEÇÃO SOCIAL EM MATO GROSSO, SOB A ÓTICA DA GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS

Alessandra Cristina Botelho¹
Christina Guimarães Mendonça²
Leícy Lucas de Miranda Vitória³
Lianor Moraes da Silva⁴
Luciana Trugillo Pelloso⁵
Luciano Joia da Silva⁶
Sheila Carla de Queiroz Gomes⁷
Sheila Mara Damasceno Julkovski⁸
Waldete Eliane de Almeida Dragoni⁹

Resumo: O presente artigo pretende apresentar o cenário da gestão do trabalho do Sistema Único de Assistência Social em Mato Grosso, por esta ser uma das bases estruturantes do referido sistema. A discussão pela temática é motivada pela experiência vivenciada no cotidiano profissional na Coordenadoria de Gestão do Trabalho da Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania de Mato Grosso.

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

Abstract: The aim of this article is to present the landscape of the work management in the Unified Social Assistance System, for this is one of the structural bases of the referred system. This discussion is informed by the experience working at the Work Management Section of the Social Assistance and Citizenship State Secretary of MatoGrosso.

Keywords: Unified Social Assistance System; Work Management; Workers.

INTRODUÇÃO

¹ Profissional de Serviço Social, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

² Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

³ Profissional de Serviço Social, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁴ Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁵ Profissional de Serviço Social, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁶ Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁷ Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁸ Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

⁹ Profissional de outras áreas, Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania, E-mail: leicyvitorio@hotmail.com.

Este estudo traz alguns elementos que servirão como subsídio para o diálogo acerca de um dos eixos estruturantes na consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a gestão do trabalho e os/as trabalhadores/as. Compreende-se a necessidade de reconhecer esta temática como de extrema relevância, dados os tempos de desmonte dos direitos e das políticas sociais que enfrentam hoje o Brasil.

Entende-se por gestão do trabalho no SUAS o planejamento, a organização e a execução de ações pautadas na valorização dos/as trabalhadores/as e do processo de trabalho, enquanto dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios no âmbito do SUAS.

Para alcançar o objetivo, apresentar-se-ão os dados consolidados, extraídos do Censo SUAS 2018, com enfoque nas informações referentes aos Recursos Humanos das áreas de Gestão Municipal, Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), uma vez que as questões relativas aos recursos humanos no SUAS são imprescindíveis para afirmar o atual desenvolvimento da assistência social em Mato Grosso.

Para isto, utilizou-se a pesquisa qualitativa de natureza primária, a pesquisa documental, a secundária, a bibliográfica.

Na pesquisa bibliográfica, adotam-se como referências, textos de estudiosos na área, bem como normativas próprias do SUAS. Para a pesquisa documental apoiou-se este estudo na ferramenta de monitoramento do SUAS, denominado “Censo SUAS”.

Em relação às duas pesquisas elegidas para a construção do presente artigo, sabe-se 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).

1. O SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: refletindo sobre sua construção

O SUAS, por constituir-se como instrumento que viabiliza e materializa a LOAS, apresenta-se como um dos grandes avanços nas últimas décadas para a Assistência Social, não só por representar a luta e resultado de debates da comunidade e militantes da área, mas também por permitir que a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – promulgada

em 1993, reorganizasse suas diretrizes de Política Pública não contributiva, pautada na universalidade.

Na Constituição Federal de 1988 (CF/88), encontra-se juntamente com a Saúde e a Previdência Social o chamado tripé da Seguridade Social Brasileira. Deste modo, destaca-se 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.

Nesta 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. Caracterizado como um

[...] sistema descentralizado, participativo e não-contributivo, que organiza e regula as responsabilidades das esferas de governo e da sociedade civil em relação à política de assistência social e afirma que a assistência social é uma política pública que compõe o sistema de seguridade social (PEREIRA, 2006, p. 9).

Assim, através dos seus objetivos, a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e o SUAS, vêm construindo de maneira integrada com outras políticas sociais, ações e serviços que possam promover uma verdadeira mudança no seu modo de enfrentar e garantir os mínimos sociais e a universalização dos direitos sociais.

Para sua organização o SUAS conta como base de sustentação de sua gestão: a matricialidade sociofamiliar, a descentralização político-administrativa e a territorialização, desenhando novas relações entre estado e sociedade civil, financiamento, controle social, política de recursos humanos, informação, monitoramento e avaliação, além do desafio da participação popular/cidadão usuário.

O SUAS, nesta perspectiva, ainda que consagrado como o modelo de gestão, apresentava outras falhas, em especial, no tocante aos Recursos Humanos que pudessem dar conta da gestão e operacionalização do sistema. A política de Recursos Humanos constitui-se como um dos eixos estruturantes deste Sistema.

Nesse sentido, no ano de 2006 deflagra-se uma série de debates em âmbito nacional relativos à Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUAS (NOB-RH/SUAS). Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), a Resolução n.º 269/2006 se apresenta como mais um marco inovador e desafiador para todos os estados e municípios brasileiros, que por muitos anos viveram sem nenhuma indicação que

garantissem uma equipe mínima e com formações em áreas específicas, ainda que esta dimensão permaneça, nos dias atuais, como um enorme desafio.

Por muitos anos a assistência foi tratada de maneira marginalizada quanto à gestão do trabalho, em especial, a composição de uma equipe que pudesse operar na sua gestão e operacionalização, ficando à mercê de profissionais advindos de outras políticas públicas, como da saúde e educação. Isto é posto, também, segundo Silveira (2011, p. 18), porque:

[...] 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 a uma espécie de pragmatismo federalista.

Considera-se, portanto que,

[...] a efetivação da NOB-RH/SUAS representa a possibilidade da superação das práticas e concepções que associam a assistência social ao campo do improvisado, do voluntariado e da desprofissionalização, aponta-se também os desafios por seu conteúdo contrapor-se à lógica político-econômica da flexibilização e precarização dos vínculos empregatícios (COUTO, 2010, p. 235).

Para, efetivamente, estabelecer em âmbito nacional a gestão do trabalho, a NOB-RH/SUAS apresenta os princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS; princípios éticos para os trabalhadores da assistência social; equipes de referência; diretrizes para a política nacional de capacitação; diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários; diretrizes para entidades e organizações de assistência social; diretrizes para o cofinanciamento da gestão do trabalho; responsabilidades e atribuições dos gestores federal, estaduais, do Distrito Federal e municipais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS; organização do cadastro nacional de trabalhadores do SUAS - Módulo CADSUAS; controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS; e regras de transição. Nesses termos, Silveira (2011, p. 13) considera que:

[...] o cenário histórico de precarização das condições do trabalho no âmbito da política pública de assistência social e os processos recentes que expressam os compromissos institucionais pela estruturação da gestão do trabalho, em seus mecanismos regulatórios, estratégias e instâncias, configuram uma conjuntura propícia à indução da qualificação permanente das condições de trabalho e das respostas técnicas e éticas na prestação dos serviços e no desenvolvimento das funções de gestão.

Na referida normativa, a equipe de referência é entendida como:

Aquelas constituídas por servidores efetivos, responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção básica e especial, levando em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários (BRASIL, 2006, p. 19).

Na intenção de desmistificar quem realmente comporia essa equipe de referência, o CNAS, através da Resolução n.º 17/2011, reconhece diversas categorias profissionais de nível superior que podem, conforme especificidade dos serviços, tornar-se trabalhadores/as do SUAS, como o/a Antropólogo/a; o/a Economista Doméstico/a; o/a Pedagogo/a; o/a Sociólogo/a; o/a Terapeuta Ocupacional; e, o/a Musicoterapeuta, ou aqueles/as que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS: Assistente Social; Psicólogo/a; Advogado/a; Administrador/a; Antropólogo/a; Contador/a; Economista; Economista Doméstico/a; Pedagogo/a; Sociólogo/a e 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.

Também convém destacar o estabelecimento da Resolução CNAS n.º 09/2014 que ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do SUAS, em consonância com a NOB-RH/SUAS.

Porém, a realidade do SUAS em garantir a presença desses profissionais de maneira efetiva ainda não é uma constatação, pois contam ainda com um reconhecido número de profissionais com vínculos precarizados e com alto nível de rotatividade que interfere diretamente na qualidade da oferta dos serviços de assistência social junto aos seus usuários/as. Dessa forma, comenta Carvalho e Silveira (2011, p. 166) que “avanço e consolidação da Política de Assistência Social implica que os trabalhadores alcancem sua dignidade no trabalho, superando a precarização, em diferentes nuances nas metamorfoses do mundo do trabalho”.

Segue então o SUAS, na busca pelo reconhecimento e cumprimento das prerrogativas contidas na NOB-RH, para que esse sistema caminhe rumo ao seu incremento e aperfeiçoamento legal e institucional junto aos entes federados. Reforçando que a base legal é necessária, porém, a sua implementação depende da vontade política dos/as gestores/as e do reconhecimento da política de recursos humanos do SUAS por parte de seus/as trabalhadores/as. Portanto, essa norma “trata-se de esforço para posicionar a Assistência Social em um sistema único e reorganizar e reestruturar um quadro de trabalhadores para a área” (FREITAS, 2007, p. 69).

2.GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

Para compreender a constituição da gestão do trabalho na Assistência Social é preciso situar, mesmo que brevemente, o cenário econômico, político e social vigente. Acredita-se que a partir disto seja possível analisar as tendências destrutivas que são enfrentadas no mundo do trabalho e nas políticas sociais. Desta 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, presencia-se o poder econômico atrelado à política para determinar os aspectos da vida social. Em outras palavras, o capitalismo apoia-se ao Estado para garantir seus interesses. Deste modo, geram, no âmbito da sociedade, tendências destrutivas, como as informalidades do trabalho e as privatizações das políticas sociais.

Desta maneira, dialogar sobre a gestão do trabalho é necessidade ímpar 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.

A instituição e normatização da gestão do trabalho na Assistência Social são fundamentais, pois em sua trajetória a assistência social 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 às discussões acerca das fragilidades, a NOB-RH/SUAS é criada em 2006 para instituir a gestão do trabalho.

A Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2012) caracteriza a gestão do trabalho como 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. Parafrazeando Couto (2011), “a Assistência Social é uma área de serviços”. Deste modo, os/as trabalhadores/as são essenciais, visto que detêm o conhecimento teórico, ético, político e técnico.

Retomando a NOB-RH/SUAS referente aos princípios éticos, Ferreira (2011), afirma que estes são valores refletidos e legitimados por um determinado grupo social para justificar sua maneira de agir. Considerando isto, abordam-se 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 à história de vida dos/as usuários/as; A garantia de acesso à 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).

Com relação ao cofinanciamento da gestão do trabalho, este ocorre por meio de transferências de recursos do governo federal e podendo ser também, estadual. A União além de financiar os serviços, programas e projetos também deve garantir o pagamento de trabalhadores/as no âmbito SUAS.

Ademais, a NOB-RH/SUAS estabelece sobre gestão do trabalho, requisitos para os todos os municípios, como: O preenchimento do CADSUAS¹⁰, o Plano de Educação Permanente (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 Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) e pactuado na Comissão Intergestores Bipartite (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 até então garantidos.

3. GESTÃO DO TRABALHO EM MATO GROSSO: entre a consolidação e (des)precarização

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

No SUAS, a Gestão da Assistência Social compreende a gestão dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, conforme a CF/88, a LOAS, a PNAS e demais normativas. De acordo com a LOAS, a Assistência Social é organizada por tipos de proteção, compreendendo a Proteção Social Básica (PSB), como o conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social que visam prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários; e a Proteção Social Especial (PSE), como o 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

¹⁰ O Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS (CADSUAS), é uma ferramenta instituída pela Portaria n.º 430 do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) para reunir informações sobre os/as trabalhadores/as do SUAS no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, de modo a viabilizar o conhecimento qualitativo dos/as profissionais que atuam na Assistência Social. O CADSUAS corresponde a 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).

enfrentamento das situações de violação de direitos. As proteções sociais, básica e especial, são ofertadas nos Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), principais equipamentos da Assistência Social.

Neste sentido, foram consolidados os dados extraídos do Censo SUAS 2018, sobre os recursos humanos da Gestão Municipal, CRAS e CREAS dos 141 municípios de Mato Grosso, compreendendo estes como principais e fundamentais funções e áreas do SUAS. O Censo SUAS é um instrumento indireto (realizado à distância), implantado pelo MDS para assistir, acompanhar e supervisionar regularmente os serviços do SUAS implementados no âmbito do Distrito Federal, Estados e Municípios. Além disto, o Censo SUAS oportuniza o desenvolvimento de estudos como esse, pois oferece bases para o reconhecimento da realidade.

De acordo com o Relatório de Informações Sociais da Secretaria de Gestão da Informação (SAGI), Mato Grosso possui atualmente 177 unidades de CRAS, e 43 unidades de CREAS.

Isto posto, conforme Censo SUAS 2018, atuando no Órgão Gestor de Assistência Social nos municípios mato-grossenses, há um total de 838 trabalhadores/as, nos equipamentos CRAS, 2.131 trabalhadores/as, e nos CREAS, um total de 339 trabalhadores/as. Assim, considerando o nível de escolaridades destes, tem-se o que segue:

Tabela 01: Nível de Escolaridade dos/as Trabalhadores/as do SUAS

UF	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GESTÃO MUNICIPAL	CRAS	CREAS
MT	Sem Escolaridade	0	03	0
MT	Ensino Fundamental Incompleto	24	68	08
MT	Ensino Fundamental Completo	274	157	25
MT	Ensino Médio Completo	96	918	104
MT	Ensino Superior Completo	382	885	174
MT	Especialização	59	97	27
MT	Mestrado	03	02	01
MT	Doutorado	0	01	0
MT	Total	838	2131	339

Fonte: Censo SUAS 2018

A diversidade de escolaridade no sistema é necessária, pois os cargos são disponibilizados de acordo com o conhecimento do/a trabalhador/a. A Resolução CNAS n.º 17/2011, conforme já mencionado, além de ratificar a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS, reconhece as categorias profissionais de nível superior para atuação nas funções de gestão e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Já a Resolução CNAS n.º 9/2014 ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do SUAS, em consonância com a NOB-

RH/SUAS. Contudo, percebe-se, além dos níveis fundamental, médio e superior, ocorre a existência de trabalhadores/as sem escolaridade suficiente.

Com relação às equipes de referência no SUAS, estas são entendidas como um grupo de profissionais com diferentes conhecimentos, que têm objetivos comuns e definem coletivamente estratégias para alcançá-los (BRASIL, 2005, p.26).

Dos/as profissionais de nível superior, convém apresentar a quantidade de trabalhadores/as segundo as áreas de formação:

Tabela 02: Área de Formação dos/as Trabalhadores/as de Nível Superior do SUAS-MT

UF	ÁREA DE FORMAÇÃO	GESTÃO MUNICIPAL	CRAS	CREAS
MT	Administrador(a)	45	44	10
MT	Advogado(a)	09	04	12
MT	Assistente Social	162	360	78
MT	Economista	01	0	0
MT	Musicoterapeuta	0	01	0
MT	Pedagoga(o)	51	159	22
MT	Psicóloga(o)	32	196	59
MT	Socióloga(o)	01	0	0
MT	Outra(o) profissional de nível superior	151	232	25
MT	Profissional de nível médio	170	524	58
MT	Sem formação profissional	216	611	75
MT	TOTAL	838	2131	339

Fonte: Censo SUAS 2018

Como é possível observar, considerando os profissionais da Gestão Municipal, CRAS e CREAS com outra formação profissional que não as reconhecidas pelo SUAS, são 408 profissionais, ou seja, um número significativo (12% do total de trabalhadores/as) e que, ao se observar a principal área de atuação a partir do Censo SUAS 2018, também há uma quantidade expressiva de profissionais desenvolvendo “outras” atividades não identificadas, conforme quadro abaixo:

Tabela 03: Principal Área de Atuação/Gestão Municipal

Principal Área de Atuação	Quantidade
Atividades de gestão (administrativo)	224
Gestão do SUAS	136
Vigilância Socioassistencial	11
Gestão do Trabalho	15
Regulação do SUAS	05
Gestão Financeira e Orçamentária	42
Proteção Social Básica	89
Proteção Social Especial de Média Complexidade	20
Proteção Social Especial de Alta Complexidade	16
Gestão do Cadastro Único e Programa Bolsa Família	31
Gestão de Benefícios Assistenciais (BPC, Benefícios Eventuais)	21
Outros	224
Vazias	04

Tabela 04: Principal Área de Atuação/CRAS

Principal Área de Atuação	Quantidade
Atividades de gestão (administrativo)	320
Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF);	426
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	374
Serviço de PSB no domicílio	06
Cadastramento e/ou Atualização Cadastral (CadÚnico)	253
Concessão de Benefícios Eventuais	23
Programa Criança Feliz	70
Outros	425
Vazias	234
TOTAL	2.131

Fonte: Censo SUAS 2018

TOTAL	838
--------------	------------

Fonte: Censo SUAS 2018

Importa ainda verificar o caráter público na prestação dos serviços nas áreas de gestão e provimentos dos serviços e benefícios socioassistenciais, tido enquanto um dos princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, já que se faz necessária a existência de servidores/as públicos responsáveis por sua execução. Assim, com relação aos vínculos de trabalho, observa-se:

Tabela 05: Tipo de Vínculo dos/as Trabalhadores/as

UF	TIPO DE VÍNCULO	GESTÃO MUNICIPAL	CRAS	CREAS
MT	Servidor(a)/Estatutária(o)	407	987	170
MT	Empregada(o) Pública(o) (CLT)	16	102	12
MT	Comissionado	297	317	55
MT	Servidor(a) Temporária(o)	62	469	79
MT	Terceirizada(o)	15	95	11
MT	Trabalhador(a) de Empresa/Cooperativa/Entidade Prestadora de Serviços	18	59	04
MT	Voluntária(o)	02	02	01
MT	Outro vínculo não permanente	20	91	06
MT	Sem vínculo	01	09	01
MT	TOTAL	838	2131	339

Fonte: Censo SUAS 2018

Como é possível observar, são 53% o percentual de trabalhadores/as das áreas de Gestão Municipal, CRAS e CREAS que possuem vínculos não permanentes com o SUAS, na execução dos serviços nas áreas de gestão e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. De acordo com Peloso (2012, p. 86):

[...] percebe-se claramente que a lógica privada é transferida através de modelos de gestão gerencial ao espaço público, de modo a impor como prioridade a racionalização dos custos operacionais e de recursos humanos, sempre reduzidos, e dissonantes com a ampliação das demandas e usuários da política de assistência social. O uso da flexibilização do trabalho por intermédio de contratos por tempo determinado, além de criar uma situação de insegurança nos trabalhadores, prejudica o desenvolvimento do trabalho junto aos usuários.

Portanto, a entrada via concurso público se faz imprescindível para a efetivação da garantia de direitos dos/as trabalhadores/as, bem como dos/as usuário/as do SUAS.

No que se refere às políticas públicas, em especial ao SUAS, observam-se expressivas implicações da lógica capitalista neste contexto, visto que mesmo diante de tantos avanços normativos, ocorre a não concretização destes.

Apesar disso, embora a atual conjuntura se apresente como um importante desafio, há que se acreditar que a partir da organização dos/as trabalhadores/as, principal tecnologia e ferramenta do SUAS, com vistas à defesa de realização de concursos públicos, salários dignos, condições de trabalho adequadas, etc., e, acima de tudo, resistente frente ao ataque frontal aos direitos sociais já adquiridos, poderá alcançar a materialização dos objetivos e princípios do SUAS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em sendo o SUAS o mecanismo de normalização das expressões da questão social, e em tempos de agravamento dessas expressões no estado de Mato Grosso, seja pelo desemprego aberto que acompanha em ritmo negativo a proporção de 2/3 das pessoas em idade de trabalhar, o envelhecimento da população e a manutenção de contingentes populacionais de jovens adolecendo representando 20% da população total; diante de observada relação fragilizada entre o/a trabalhador/a versus equipamentos no contraponto dessas questões, onde a média do total de trabalhadores/as do “chão de fábrica” do SUAS em Mato Grosso envolve para 6 trabalhadores/as por unidade gestora nos 141 municípios, 12 trabalhadores/as por unidade de CRAS, com 20% desses envolvidos em atividades não características desses equipamentos protetivos, e 8 trabalhadores/as por unidade de CREAS, que já apresentam sintomas de esgotamento protetivo seja por demandas crescentes ou a baixa cobertura dessa rede, considerados apenas estes fatores, já é possível afirmar que o estágio de desenvolvimento do SUAS em Mato Grosso encontra-se entre o intermediário e o inicial, quando se percebe um quantitativo de déficit de oferta de 50 mil famílias para acompanhamento prioritário, equivalendo a 1/3 da capacidade instalada dessas ofertas.

Com um nível de déficit claramente estrutural e dessa magnitude, o exercício de gestão do trabalho mais está demandando urgente (re)composição de equipes de referência associada a grande esforço formativo com vistas à ampliação da capacidade protetiva do SUAS, que mediante o desfinanciamento tático desse sistema de garantia de segurança não contributivas nos últimos cinco anos, pode vir a gerar ampliação de desproteções e agravos.

Desse quadro do cenário da proteção social, é imperativo o zelar pela qualidade emocional e a saúde mental do trabalhador que remanesce na primeira linha de defesa do sistema como prerrogativa funcional, para com isso manter vívida a possibilidade, mesmo em cotas de mínimo, de se asseverar alguma das seguranças socioassistenciais, do que já esteve direitos do cidadão e deveres do estado.

REFERÊNCIAS

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

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília-DF: MDS, 2005.

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

CARVALHO, A. M. P.; SILVEIRA, I. M. M. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária. Brasília-DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011, p. 141 a 170.

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

FREITAS, L. O. **O Potencial Estratégico da Política Pública de Assistência Social no Enfrentamento da Pobreza em Mato Grosso**. (Pós-Graduação em Política Pública). Universidade Federal do Maranhão (UFMA), 2007 (Tese de Doutorado).

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

MONNERAT, G. L. **Transferência Condicionada de Renda, Saúde e Intersetorialidade: 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.

PELLOSO, Luciana Trugillo. **A Política de Assistência Social no Contexto Neoliberal, as Transformações no Trabalho e seus Impactos no Trabalho dos Assistentes Sociais dos CRAS e CREAS de Cuiabá/MT**. (Pós-Graduação em Política Social). Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Cuiabá-MT, 2012 (Dissertação).

SILVEIRA, J. I. BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária. Brasília-DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.