

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA EAD**

VANICE BRANDENBURG

**A GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS E A GARANTIA DO DIREITO SOCIAL DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE SAPIRANGA**

SAPIRANGA

2012

Vanice Brandenburg

**A GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS E A GARANTIA DO DIREITO SOCIAL DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL NO MUNICÍPIO DE SAPIRANGA**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização em Gestão Pública EAD

Tutor: Paulo Ricardo Muller

Orientadora: Dra. Cristina Amélia Pereira de
Carvalho

Sapiranga

2012

Dedico o trabalho para meus amores Fábio Ezequiel de Oliveira e Otávio Brandenburg de Oliveira e para minhas colegas trabalhadoras do SUAS.

“Liberdade é uma palavra que o sonho humano alimenta, não há ninguém que explique e ninguém que não entenda.”

Cecília Meireles

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo avaliar a Gestão do Trabalho no SUAS em Saporanga. O estudo envolve a análise da Norma Operacional Básica Recursos Humanos (NOB-RH) correlacionado com a legislação municipal (Leis 2.367/97, 2.368/97 e 4.389/2009). Para materializar os resultados foi realizado a pesquisa bibliográfica e documental e o contato com as profissionais, assistente social e psicóloga. Os resultados encontrados foram: descoberta de plano de carreira por tempo de serviço, diferença salarial entre os trabalhadores de nível superior (assistente social, psicólogo e advogado), sendo que o assistente social recebe menos pelo seu trabalho e necessidade da contratação de mais profissionais conforme orientações da NOB-RH. Conclui que a falta de atenção ao quadro técnico, tanto no número como no salário, interfere na motivação profissional, restringe os atendimentos e afeta diretamente o direito social de assistência social das famílias em situação de fragilidade.

Palavras-Chave: SUAS. NOB-RH/SUAS. Direito Social. Motivação Profissional.

LISTA DE TABELAS

Quadro 1 - Quadro comparativo da trajetória da Assistência Social no Brasil e no município de Saporanga	19
Quadro 2 – Quadro comparativo NOB-RH/SUAS e Lei Municipal nº 4389/2009.....	23
Quadro 3 – Quadro Técnico-científico	25

SIGLAS

ASEMA – Apoio Socioeducativo Em Meio Aberto

CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social

LA – Liberdade Assistida

LBA – Legião Brasileira de Assistência Social

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

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

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

PAA – Programa de Aquisição de Alimentos

PAS – Programa de Auxílio Solidário

PBF – Programa Bolsa Família

PCCS – Plano de Carreira, Cargos e Salários

PCD – Pessoa Com Deficiência

PNAS – Plano Nacional de Assistência Social

PSC – Prestação de Serviço Comunitário

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVO	9
2.1 Objetivo geral.....	9
2.2 Objetivos específicos.....	9
3 JUSTIFICATIVA	10
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
4.1 Construção do direito social de assistência social.....	11
4.2 Sistema Único de Assistência Social (SUAS).....	13
4.3 Motivação profissional	15
5 METODOLOGIA.....	17
5.1 Tipo de pesquisa	17
5.2 Nível de pesquisa.....	17
5.3 Procedimentos de coleta de dados.....	17
5.3.1 Pesquisa bibliográfica.....	17
5.3.2 Pesquisa documental.....	17
5.3.3 Contato com os participantes.....	18
6 CONTEXTUALIZAÇÃO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	19
6.1 Quadro comparativo da trajetória da Assistência Social no Brasil e no município de Sapiranga.....	19
6.2 Organização dos serviços, programas, projetos e benefícios.....	21
7 A ANÁLISE DA NOB-RH/SUAS NO ÂMBITO MUNICIPAL	23
7.1 Organização dos trabalhadores do SUAS e análise da NOB-RH/SUAS	23
7.2 Aspectos da motivação profissional com o SUAS	27
8 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE A - PERGUNTAS PARA OS PROFISSIONAIS DO SUAS (ASSISTENTES SOCIAIS E PSICÓLOGOS).	35

1 INTRODUÇÃO

O Município de Sapiranga implantou a política municipal de assistência social através da Lei Municipal nº 2.278 de 1996 que cria o Conselho e o Fundo de Assistência Social e elabora o primeiro Plano Municipal de Assistência Social, conforme a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Em 2005, após normatização da Política Nacional de Assistência Social-PNAS/2004 que institui o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a cidade de Sapiranga faz adesão ao Sistema na gestão inicial e após quatro anos adere à gestão básica com riscos de perder recursos federais. O estudo visa conhecer o estágio da Gestão do Trabalho no SUAS conceituado pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH):

[...] para efeitos na Norma Operacional Básica/SUAS, considera-se Gestão do Trabalho SUAS a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, entre outros aspectos. (MDS; SNAS; NOB-RH/SUAS, 2009, p. 64).

A análise da gestão do trabalho no SUAS correlacionado com a garantia do direito social de assistência social às famílias em situação de fragilidade do Município de Sapiranga nos permite conhecer as necessidades da implantação plena da política municipal de assistência social.

O direito social de assistência social previsto na Constituição Federal, regulamentada com a Lei Orgânica da Assistência (LOAS) nº 8.742/93 e com a implantação do SUAS muda concepção do atendimento e de trabalho através de um novo modelo de gestão e imprime mudanças no comportamento organizacional. Sendo assim questiono “como é operacionalizado o direito social de assistência social às famílias em situação de fragilidade de Sapiranga no quadro do atual estágio da Gestão de Trabalho no SUAS?”.

A assistência social no Brasil e na cidade de Sapiranga vinha sendo tratada de forma fragmentada e sem muita possibilidade de inclusão social e Couto (2004, p. 142) reforça que “[...] concentração de renda é característica persistente na história do Brasil, sendo que as demandas sociais já existiam e eram tratadas de maneira pontual e fragmentadas”.

O estudo discute a gestão do trabalho no SUAS, correlacionado com as normativas da NOB-RH e verifica se a execução da política municipal de assistência social garante o direito social às famílias em situação de fragilidade.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Avaliar a Gestão do Trabalho no SUAS no Município de Saporanga.

2.2 Objetivos específicos

- descrever os aspectos principais da Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004), da NOB/SUAS e da NOB-RH/SUAS no que refere a Gestão do Trabalho no SUAS;
- levantar o organograma atual da Secretaria de Assistência Social, as leis municipais que embasam e correlacionar a NOB-RH/SUAS;
- levantar o acesso das famílias em situação fragilidade ao direito social de assistência social;
- levantar a opinião de assistentes sociais e de psicólogos referente à motivação profissional com o estágio atual da Gestão do Trabalho no SUAS.

3 JUSTIFICATIVA

A gestão do SUAS tem sua importância na garantia do direito social de assistência social a família e sujeito social que necessite de recursos “para enfrentar as dificuldades que podem ser interpostas a qualquer cidadão e que devem ser cobertas pelo Estado”. (COUTO, 2004, p. 170).

A NOB-RH/SUAS surge num contexto de reestruturação e requalificação do setor público no Brasil. No texto da NOB-RH/SUAS (2009) consta que o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) em 2006 realizou a contratação de duzentos (200) novos servidores ingressantes por concurso público.

No âmbito federal há a compreensão da gestão do trabalho com a estruturação de carreiras próprias no SUAS e o presente trabalho pesquisa, através de leis municipais relacionados a gestão do trabalho e de entrevista sobre o tema motivação, conhecer o estágio da gestão do trabalho na Secretaria de Assistência Social de Saporanga.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica utilizada é composta por três temáticas que se relacionam e se complementam sendo a construção do direito social de assistência social, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a motivação profissional.

4.1 Construção do direito social de assistência social

O direito social no País ainda está em construção e Couto (2004, p.35) define o direito social da seguinte forma:

[...] os direitos sociais são exercidos pelos homens por meio da intervenção do Estado, que é quem deve provê-los. É no âmbito do Estado que os homens buscam o cumprimento dos direitos sociais, embora ainda o façam de forma individual. [...] Ancoram-se na ideia de igualdade, que se constitui numa meta a ser alcançada, buscando enfrentar as desigualdades sociais.

A discussão da efetivação do direito social de assistência social iniciou na democratização de 1988, entretanto segundo Couto (2004) as práticas eram clientelistas, de caráter focalista e conservador, não efetivado como direito. O papel do Estado se dava na negação do direito, Yamamoto (apud YAZBEK, 2008) refere a cultura política de negar a identidade social dos subalternos e o pertencimento a uma classe, forma de ocultar o conflito e a resistência e legitimar a sua dominação.

O direito social para ser efetivado na política de assistência social na superação da naturalização da pobreza, como traz Yamamoto (2008) como meio da politização. A autora cita Yazbek que reconhece a posição secundária da assistência social e sua utilização pode ter dois caminhos, reiterar a subalternidade do indivíduo ou meio para construção da cidadania.

E Sposati (2001, p.88) complementa:

A assistência social não é um regime paralelo ao trabalho, ou direcionada a necessidades sociais como defendem as teses conservadoras. Ela pode ser sim um regime de inclusão das necessidades de sobrevivência e existência dos não proprietários e que têm sido ocultadas pela sociedade excludente.

A legalidade trazida pela Constituição de 1988 integra a assistência social na seguridade social, no tripé ao lado da previdência social e saúde e no artigo 203 “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social [...]” e Couto (2004, p.170) complementa ao reforçar a ideia da gratuidade do atendimento e da oferta de serviços, programas, projetos e benefícios:

[...] introduz o campo da assistência social como política social, dirigindo-se a uma população antes excluída do atendimento na ótica dos direitos. Sua definição impõe compreender o campo assistencial como de provisão necessária para enfrentar as dificuldades que podem ser interpostas a qualquer cidadão e que devem ser cobertas pelo Estado.

No entanto a assistência social pode ser restringida em duas óticas:

[...] é comum restringir a assistência social – como, de resto, a própria política social – à órbita operacional do planejamento indicativo, ou da execução de medidas técnico-administrativas reguladoras de desigualdades sociais produzidas pelo sistema. (PEREIRA, 1996, p. 34).

A restrição reduz o entendimento do conceito do direito social de assistência social, mas a autora apresenta o entendimento ampliado:

Na verdade, a assistência social resulta de resistência estrutural ao modo de produção capitalista as quais problematizam por dentro a compulsão deste modo de produção para a desigualdade e a injustiça. Consequentemente, nada mais natural que ela assuma a condição de direito de cidadania e de componente da seguridade social. (PEREIRA, 1996, p. 39).

A Pereira (1996) demonstra que a assistência social tem um papel maior na garantia da equidade social, mas muitas vezes fica restrito na execução de serviços que não geram mudanças e mantem o sujeito na condição social de excluído.

O direito social de assistência social foi regulamentado através da LOAS, Lei nº 8.742/93, na sua definição no art. 1º:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é política de seguridade social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento das necessidades básicas.

Sposati (2001, p. 83) acrescenta na discussão a diferença na proposta de atendimento:

Creio que uma política de inclusão social é mais e é diferente de uma política de integração ou de inserção social. Se a política de integração tem por escopo o status quo, ela é sistêmica, aculturadora, disciplinadora; a política de inserção está principalmente fundada na discriminação positiva selecionando quem está sob determinados processos ou situações pessoais de vulnerabilidade, desqualificação, desfiliação. A política de inclusão social, por sua vez, tem um novo e outro sentido, pois supõe a identidade e o reconhecimento da cidadania. É mais que inserção social pela perspectiva coletiva de análise da relação inclusão/exclusão social. Nesse caso, ela traz a necessária fundamentação na ética e na justiça social.

Os princípios da LOAS são materializados pelo modelo de gestão do SUAS regulamentado pela Lei nº 12.435 de 2011. A gestão do Sistema, segundo Capacita SUAS (2008), busca a releitura da realidade e organização das ações, considerando o todo, as necessidades, os territórios e a potencialidade da assistência social para efetivar o direito social.

4.2 Sistema Único de Assistência Social (SUAS)

A implantação do SUAS força a mudança no comportamento organizacional na operacionalização do novo modelo de gestão. O Plano Nacional de Assistência Social define o modelo de gestão através do SUAS, regulamentado pela NOB e NOB-RH e a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais que padroniza os serviços, programas, projetos e benefícios sociais.

A gestão é classificada por nível e o Município estudado encontra-se na gestão básica e a NOB-RH apresenta o conceito da gestão que é de prevenção de situações de risco com o desenvolvimento de potencialidades e aquisições e responsabilidade na oferta de serviços, programas, projetos e benefícios que fortaleçam vínculos familiares e comunitários. O Sistema exige do órgão gestor a implantação dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), em número e capacidade de acordo com o porte do município, a realização de diagnóstico de áreas de risco e maior vulnerabilidade social e manutenção da secretaria executiva do órgão de controle social.

O modelo de gestão do SUAS altera o público de atendimento de usuário-problema para grupo familiar:

O reconhecimento da família como totalidade implica também reconhecê-la dentro de um processo de contínuas mudanças. Estas são provocadas por inúmeros fatores, nos quais estão aqueles referentes à estrutura social em que as famílias estão inseridas e aqueles colocados pelo processo de desenvolvimento de seus membros. (MIOTO, 1997, p. 124).

A intervenção deve ir além de resolver os problemas individuais “[...] pressupõem mudanças nas pautas das relações familiares bem como nas pautas de relações familiares com a sociedade na qual está inserida”. (MIOTO, 1997, p. 125).

Serra (2000) agrega ao trazer a importância da capacitação para acolher os novos conceitos e alteração da prática “[...] o processo de capacitação precisa de agilidade para que

não se atravanquem, mais ainda, as perspectivas de novas interferências da profissão no cenário social atual”. (SERRA, 2000, p. 178).

O SUAS é descentralizado cumprindo um dos preceitos da LOAS, mas Serra (2000, p.182) alerta:

[...] a “questão social” de hoje aumenta as demandas sociais ao Estado que na esfera federal, pela lógica da descentralização, remete aos níveis estadual e municipal as soluções para as refrações da “questão social” que, por sua vez, estão imprimindo cada vez mais políticas de focalização e segmentação dos serviços prestados a população.

O assistente social torna-se o principal operador do direito social, busca com seu projeto ético-político profissional lutar para efetivar o acesso ao direito social através de política social não contributiva, Iamamoto (2008, p. 206) acrescenta: “os assistentes sociais trabalham com as mais diversas expressões da questão social, esclarecendo à população seus direitos sociais e os meios de ter acesso aos mesmos”.

O profissional que atende na assistência social como traz Mito (1997, p.127):

[...] assinala-se a responsabilidade que os profissionais que trabalham diretamente com as famílias têm no direcionamento das políticas sociais. Ou seja, se o objetivo é ter políticas sociais integradas que atendam as reais necessidades das famílias usuárias de nossos serviços, é necessário prática profissional competente, não só no sentido de atender as famílias dentro de suas especificidades, mas também no sentido de fazer da prática cotidiana uma prática de natureza investigativa.

A NOB-RH/SUAS prevê além do assistente social outros profissionais de nível superior e de nível médio para compor as equipes que operacionalizaram o sistema e define número mínimo de profissionais e carga horária. Conforme Conselho Nacional de Assistência Social, resolução nº 17 de 2011 ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS.

Serra (2000, p.186) discute a importância da reciclagem do assistente social com as mudanças no modelo de gestão:

Serviço Social só melhorará sua performance como conjunto, como categoria profissional, se for capaz de instrumentalizar seus agentes profissionais para responder com competência e comprometimento aos interesses da população, às necessidades e demandas sociais, à luz da teoria crítica, e em consonância com a natureza e limites de (sua) prática profissional.

4.3 Motivação profissional

A motivação profissional vem associado à implantação do modelo de gestão do SUAS. A orientação do Sistema é o vínculo de servidores públicos estatutários que possam manter a continuidade na política social, o que não ocorre com os cargos comissionados e temporários e gera situações de desmotivação profissional.

Bergue (2010) sugere que os recursos na administração pública geram produtos entre bens e serviços para usufruto da coletividade e os recursos humanos são indispensáveis para efetivação do direito social através da política de assistência social. O autor traz três tipos de recursos humanos: agentes políticos, servidores públicos e particulares em colaboração com o poder público.

O aspecto motivacional está relacionado a implantação do modelo de gestão do SUAS ao orientar a estabilidade do quadro profissional e Bergue (2010) cita o conceito de Robbins “a motivação está associado a um processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa orientados para o alcance de determinado propósito”. (BERGUE, 2010, p. 21).

O profissional precisa estar motivado e qualificado através de uma política de recursos humanos para que minimamente responda a expectativa do sujeito social. Serra (2000, p.186) traz que as transformações societárias alteram e produzem novas necessidades sociais que exigem a reciclagem profissional e alerta de como é visto o profissional que trabalha com os aspectos da exclusão social:

O que precisa vir à tona é que uma profissão que trata da pobreza, da assistência social, não pode ter a expectativa da devida importância e reconhecimento social em uma sociedade excludente, injusta e desigual como a nossa, onde o social sempre foi colocado à margem das prioridades estatais.

A Política Nacional de Assistência Social (PNAS) adverte assim como ocorre em outros setores, a incapacidade de gerar carreira de Estado tem gerado desestímulo nos trabalhadores que atuam na área e cita o Plano Nacional de Saúde “se bem estruturado e corretamente executado é uma garantia de que o trabalhador terá de vislumbrar uma vida profissional ativa, na qual a qualidade técnica e a produtividade seriam variáveis chaves para a construção de um sistema exequível”. (PNAS, 2005, p. 55).

Os avanços relacionados à gestão do SUAS impulsionam algumas mudanças na gestão do trabalho, principalmente a valorização dos recursos humanos. Bergue (2010) cita a complexidade do comportamento humano e a importância da motivação relacionada às

necessidades humanas hierarquizadas em fisiológicas, segurança, sociais, status e autorrealização. O autor conclui que “[...] o indivíduo tenderá a não buscar satisfazer suas necessidades de reconhecimento pessoal ou de status pessoal ou profissional de suas necessidades básicas não estiverem minimamente satisfeitas” (BERGUE, 2010, p. 29). A citação nos remete a necessidade de um salário digno e a um plano de carreira.

A PNAS orienta a necessidade de uma política de recursos humanos e traz “é sabido que a produtividade e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade no campo das políticas públicas estão relacionadas com a forma e as condições como são tratados os recursos humanos”. (PNAS, 2005, p. 53).

Bergue (2010, p.36) refere que o aspecto que precisa ser analisado no serviço público é a equidade:

A teoria da equidade é especialmente potente para explicar determinados comportamentos das pessoas especialmente em organizações públicas porque esses ambientes tendem a privilegiar relações personalistas, fruto dos traços culturais patrimonialistas da gestão pública brasileira. Aliada a isso, temos a fragilidade das políticas de carreira e remuneração que não contemplam fatores de qualificação e desempenho capazes de justificar as diferenciações remuneratórias.

O aspecto cultural de priorizar a questão político-partidária traz limitações para a gestão e a qualificação profissional. Cria situações desiguais entre os servidores concursados agravados pela falta de um plano de carreira, cargos e salários.

A motivação profissional precisa ser impulsionada com oportunidade da qualificação permanente e a NOB-RH traz a garantia do direito do servidor público e Silva (1997, p.34) complementa:

Agregue-se à questão da qualificação, que a garantia ao trabalho tem precedido a reivindicação do saber sobre o trabalho, sem estarem desvinculada. A luta por qualificação tem dimensões de garantia de direitos sociais, dentre eles, ao trabalho e à educação.

O direito do trabalhador necessita ser observado para que possa cumprir seu papel na garantia de direito social e seu fazer profissional possa trazer qualidade para o serviço público.

5 METODOLOGIA

A metodologia é organizada com base no texto de orientação de Lopes (2011) e a seguir é descrito o método de pesquisa.

5.1 Tipo de pesquisa

A metodologia utilizada será a qualitativa. A pesquisa qualitativa exploratória estimula os participantes a pensarem livremente sobre o tema estudado. Elas estimulam os aspectos subjetivos e espontâneos que possibilitam a interpretação.

5.2 Nível de pesquisa

A pesquisa exploratória se dá devido pouco conhecimento das mudanças geradas na gestão da assistência social com o SUAS. A busca de dados através da pesquisa bibliográfica e informações da legislação municipal exploram dados para responder o problema de pesquisa.

5.3 Procedimentos de coleta de dados

Os procedimentos de coleta de dados foram: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e contato com os trabalhadores do SUAS que dão os subsídios para discussão da questão da pesquisa.

5.3.1 Pesquisa bibliográfica

Na pesquisa bibliográfica utilizam-se dados e categorias teóricas trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados e o pesquisador trabalha com as contribuições para fundamentar o TCC. Foram utilizados para este trabalho alguns livros, publicações em revista especializada e apostila para melhor análise da questão da pesquisa.

5.3.2 Pesquisa documental

A pesquisa documental de conteúdos não recebera tratamento analítico, por tanto são a matéria prima para análise. Os dados primários são coletados para atender as necessidades

específicas da pesquisa que não receberam nenhum tratamento. No TCC utilizou dados primários como resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social e legislação da Prefeitura Municipal de Sapiranga explicitados a seguir:

- Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS);
- Lei Municipal nº 2.367/97, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos;
- Lei Municipal nº 2.368/97, que trata do quadro de cargos e funções públicas e estabelece o plano de carreira dos servidores;
- Lei Municipal nº 4.389/2009, que trata da estrutura administrativa do Poder Executivo Municipal.

5.3.3 Contato com participantes

O contato com participantes é a forma de obter informações sobre determinado assunto. As perguntas (apêndice A) são relacionadas ao tema proposto e respondidos pelos profissionais via e-mail. As participantes são uma (01) assistente social com mais de seis (06) anos de serviço prestado no Município e uma (01) psicóloga com mais de um (01) ano de experiência na política da assistência social. As questões foram aplicadas sob forma de roteiro, do tipo aberta, permitindo as participantes utilizar sua experiência e conhecimentos sobre o assunto.

6 CONTEXTUALIZAÇÃO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Para a contextualização da Secretaria de Assistência Social de Sapiranga utiliza a linha do tempo da construção da política de assistência social no Brasil e na Cidade de Sapiranga até a efetivação do SUAS. Amplia a contextualização com a descrição da organização do SUAS no Município por níveis de proteção através dos serviços, programas, projetos e benefícios para compreender quais são os espaços de acesso ao direito social de assistência social.

6.1 Quadro comparativo da trajetória da Assistência Social no Brasil e no município de Sapiranga

Quadro 1 - Quadro comparativo da trajetória da Assistência Social no Brasil e no município de Sapiranga

A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL, LINHA DO TEMPO DE 1937 - 2006, DA LBA AO SUAS	TRAJETÓRIA DO MARCO LEGAL DA POLÍTICA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
<p>1937: criação do Ministério da Previdência Social com centralidade da ação federal.</p> <p>1938: criação do Conselho Nacional de Serviço Social que regula e fomenta a assistência social no País. Órgão vinculado Ministério da Educação e Saúde.</p> <p>1942: fundada a Legião Brasileira de Assistência Social (LBA) que inicialmente tinha o objetivo de prestar assistência às famílias dos soldados da Segunda Guerra Mundial. Época que foi consolidado o “primeiro-damismo”.</p> <p>1969: LBA foi vincula ao Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>1974: criação do Ministério da Previdência Social e Assistência Social na sua estrutura é criado a Secretaria de Assistência Social que</p>	<p>Não foi encontrado na legislação municipal dados da assistência social anteriores ao ano de 1986.</p> <p>Lei Municipal nº 1.365 de 1986 é a primeira lei que refere à política de assistência social vinculado a Secretaria de Educação, Cultura e Assistência Social e refere como competência da Assistência Social a coordenação e promoção das atividades de saúde e assistência social do Município; a perfeita integração com entidades públicas e privadas visando articular a atuação e aplicação de facilidades e recursos destinados à saúde e assistência social no Município; a assistência aos movimentos comunitários no aprimoramento dos seus serviços e na solução de problemas comuns, a promoção de campanhas educativas e informacionais para preservação das condições de saúde da população; a execução de</p>

<p>formulou em caráter consultivo a política de combate à pobreza.</p> <p>1988: promulgada a Constituição que reconhece a assistência social não mais política isolada e complementar à Previdência Social. Cria-se o Ministério do Bem Estar Social que na contramão da Constituição fortalece a LBA.</p> <p>1993: aprovado a LOAS e inicia-se processo construção da gestão pública e participativa através dos conselhos deliberativos e paritários nas três esferas de governo.</p> <p>1997: editada a NOB que conceitua o sistema descentralizado e participativo nas três esferas de governo e institui a exigência do conselho, fundo e plano municipal para receber recursos federais.</p> <p>1998: nova edição da NOB que diferencia serviços, programas e projetos, amplia as atribuições do conselho e cria os espaços de negociação e pactuação – Comissões Intergestores Bipartite e Tripartite. É aprovada a primeira Política Nacional de Assistência Social.</p> <p>2001: criado o Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal.</p> <p>2003: criado o Ministério de Assistência Social e IV Conferência Nacional de Assistência Social abordou a criação do SUAS. Criado o Programa Bolsa Família, através de medida provisória, que unifica os programas de transferência de renda.</p> <p>2004: criado o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e foi editado a Política Nacional de Assistência Social definindo o novo modelo de gestão. O Programa Bolsa Família (PBF) é instituído em lei.</p>	<p>outras atividades que possam contribuir para a melhoria do bem-estar social da população carente do Município. Pela descrição das competências observa-se que não está claro o foco de atendimento da assistência social como ocorre na esfera federal com a LBA.</p> <p>Lei Municipal nº 1.488 de 1988 cria a Secretaria Municipal de Saúde e Serviço Social com a finalidade de zelar pela Saúde Pública e bem estar social dos munícipes de Sapiranga, prestar assistência médica e ambulatorial de emergências, colaborar com órgãos afins das esferas Federal, Estadual e entidades privadas, para as finalidades acima mencionadas e dar atendimento médico-social ao servidor municipal e seus dependentes. A mudança do vínculo institucional e descrição da finalidade demonstra a pouca clareza da assistência social e foco de atendimento na saúde.</p> <p>Lei Municipal nº 1.698 de 1991 define os recursos humanos e autoriza, mediante concurso público, a contratação dos profissionais para área da assistência social: 02 advogados, 03 assistentes sociais, 01 psicólogo, 08 escriturário-auxiliares sociais, 03 motoristas, 02 domésticas, 01 casal de caseiros. A Lei organiza os recursos humanos e consequentemente a política de atendimento da assistência social.</p> <p>Lei Municipal nº 2.278 de 1996 cria o Conselho Municipal de Assistência Social e o Fundo Municipal de Assistência Social, demonstra que o Município adere a LOAS e institui o Sistema Municipal de Assistência Social.</p> <p>Lei Municipal nº 3.057 de 2002 cria a Secretaria Municipal de Assistência Social com as atribuições de realizar programas e adotar políticas sociais de amparo e respeito à dignidade humana, promovendo o resgate da cidadania; integrar o indivíduo ao mercado de trabalho e ao</p>
---	---

<p>2005: realizado a V Conferência Nacional de Assistência Social (CNAS) e MDS da largada para instituição da NOB-SUAS e após aprovação do Conselho Nacional de Assistência Social é publicada em 15 de julho. Desenvolve a Rede Suas, Sistema Nacional de Informações do SUAS.</p> <p>2006: aprovado a NOB-SUAS/RH pelo CNAS com objetivo de regular a gestão do trabalho no âmbito do SUAS.</p>	<p>meio social; amparar à velhice e a criança abandonada; integrar as comunidades carentes. A Política Municipal de Assistência Social neste momento conquista seu espaço e não divide o foco de atendimento e os recursos.</p>
---	---

Fonte: Capacitação para Controle Social nos Municípios: Assistência Social e Programa Bolsa Família, 2010 e www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

O quadro comparativo demonstra que a assistência social no Brasil foi organizada, inicialmente para atender as necessidades pontuais da sociedade e num contexto histórico-cultural conservador. A assistência social ficava vinculada a outras políticas (educação, saúde, trabalho e previdência social) o que ocorreu em âmbito federal e municipal. A assistência social neste período não era reconhecida e Iamamoto (apud YAZBEK, 2008) cita que a posição da assistência social era secundária e reiterava a subalternidade do indivíduo.

Com o processo de democratização que culminou na Constituição Federal de 1988 é o momento que inicia a organização da política de assistência social no Brasil e resulta na LOAS em 1992 e no SUAS em 2004. O Município de Saporanga fez a adesão a LOAS em 1996 com a criação do Conselho e do Fundo, mas o reconhecimento institucional ocorreu em 2002 com a criação da Secretaria de Assistência Social.

6.2 Organização dos serviços, programas, projetos e benefícios

Os atendimentos, seguindo as orientações da NOB, estão organizados em níveis de proteção no Plano Plurianual de Assistência Social 2010-2013.

A organização da Proteção Social Básica está organizada em dois (02) territórios com os CRAS Amaral Ribeiro e São Luiz ambos com referencia de 5.000 famílias e 1000 famílias/atendimentos ano.

Na Proteção Social Básica ainda são desenvolvidos Serviços de Fortalecimento de Vínculos, através do Apoio Socioeducativo em Meio Aberto (ASEMA), com atendimento de quatro Núcleos em bairros da cidade, totalizando 160 crianças e adolescentes em atividades

de contra turno a escola. Os Grupos de Convivência Idosos, atendimento de quadro núcleos em bairros diferentes do Município, totalizando 150 idosos. O Grupo de Convivência para Pessoas Com Deficiência (PCD'S), atendimento de 30 adultos, através de encontros semanais.

Na Secretaria é realizado o gerenciamento do Programa Bolsa Família que faz cadastro, recadastro e acompanhamento dos beneficiários, principalmente as famílias que não estão cumprindo a condicionalidades do Programa.

Além do Programa Bolsa Família, a Secretaria desenvolve o Programa Auxílio Solidário (PAS), programa municipal de transferência de renda que atende quatro Núcleos em bairros diferentes da cidade, totalizando 80 beneficiários;

Na área de segurança alimentar é realizado o Programa Aquisição Alimentos (PAA), programa de incentivo à produção, garantia de segurança alimentar e combate à exclusão social. O atendimento se dá em quatro Núcleos em bairros diferentes da cidade, totalizando 400 beneficiários com entregas mensais de alimentos.

Na Proteção Social Especial a Secretaria desenvolve serviços de média complexidade sendo: plantão social que atende situações de urgência e encaminhamentos de benefícios sociais; encaminhamentos e acompanhamentos das Medidas Socioeducativas em Meio Aberto - Prestação de Serviço Comunitário (PSC) e Liberdade Assistida (LA); serviço de atendimento de crianças e adolescentes vítimas de violência. Na Proteção Social Especial, a Secretaria desenvolve o Serviço de alta complexidade de abrigo denominado Centro de Atendimento São Francisco com capacidade de 20 atendimentos entre crianças e adolescentes.

Os espaços de atendimentos citados são a forma de acesso ao direito social de assistência social para as famílias em situação de fragilidade.

7 A ANÁLISE DA NOB-RH/SUAS NO ÂMBITO MUNICIPAL

O trabalho na política de assistência social é alterado pelo modelo de gestão do SUAS que através da NOB-RH/SUAS orienta a organização no trabalho e dos trabalhadores.

7.1 Organização dos trabalhadores do SUAS e análise da NOB-RH/SUAS

O contexto analisado é da Secretaria de Assistência Social de Sapiranga que desenvolve a política municipal de assistência social e para compreender como estão organizados os recursos humanos utiliza as Leis Municipais que tem relação com o tema.

Inicia-se a análise da Lei Municipal nº 4389/2009, especificamente o art. 39º que traz as unidades que compõe a Secretaria de Assistência Social de Sapiranga e NOB-RH/SUAS nas funções essenciais para a gestão do SUAS na esfera municipal, para tanto, constrói-se o quadro comparativo abaixo:

Quadro 2 – Quadro comparativo NOB-RH/SUAS e Lei Municipal nº 4389/2009

NOB-RH/SUAS	Lei Municipal nº 4389/2009
Funções essenciais para a Gestão do SUAS na gestão municipal:	Art. 39.º A Secretaria Municipal de Assistência Social é composta pelas seguintes unidades:
<ul style="list-style-type: none"> - Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social. - Coordenação da Proteção Social Básica - Coordenação da Proteção Social Especial - Planejamento e Orçamento - Gerenciamento do Fundo Municipal de Assistência Social - Gerenciamento dos Sistemas de Informação - Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios. - Monitoramento e Controle da Rede Socioassistencial - Gestão do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> I – Secretaria; II – Coordenadoria Administrativa; <ul style="list-style-type: none"> a) Equipe de Recepção; b) Equipe de Informações Cadastrais; III – Diretoria de Promoção da Cidadania e Assistência; <ul style="list-style-type: none"> a) Divisão Pedagógica; b) Setor de PAS; <ul style="list-style-type: none"> 1. Equipe da Frente de Trabalho; 2. Equipe de Relações Comunitárias; c) Serviço do Programa Bolsa Família; <ul style="list-style-type: none"> 1. Equipe de cadastro; IV – Diretoria de Proteção Social; <ul style="list-style-type: none"> a) Setor de Proteção Social; b) Divisão do Centro de Atendimento São Francisco; <ul style="list-style-type: none"> 1. Serviço de Recepção; 2. Serviço de Relações Comunitárias; 3. Serviço de Manutenção;

- Apoio às Instâncias de Deliberação	4. Serviço de Avaliação e Cadastro; 5. Serviço Pedagógico; 6. Serviço de Verificação e Fiscalização; c) Equipe de Prestação de Serviços Comunidade.
--------------------------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho.

A análise inicia com a Lei Municipal que foi aprovada em 2009 e NOB-RH/SUAS em 2006, pela resolução do Conselho Nacional de Assistência Social, nº 269 de 13/12/2006, demonstra a desatualização de informações pela administração municipal.

A partir da verificação das unidades que compõem a Secretaria observam que não fazem referência as proteções básica e especial representadas pelos Serviços CRAS e CREAS. A Lei Municipal descreve cargos, serviços e programas sociais PAS, PBF e o abrigo Centro de Atendimento São Francisco. O mesmo documento não contempla a orientação da NOB-RH/SUAS quanto à responsabilidade do gestor municipal para a gestão do trabalho de “contratar e manter o quadro pessoal necessário a execução da gestão e dos serviços socioassistenciais e instituir e designar, em sua estrutura administrativa, setor e equipe responsável pela gestão do trabalho SUAS”. (MDS; SNAS; NOB-RH/SUAS, 2009, p. 51).

As unidades analisadas da Lei Municipal não representam a totalidade dos serviços, programas, projetos e benefícios executados pelo Plano Plurianual de Assistência Social 2010-2013, havendo muito mais unidades de atendimento e níveis de hierarquia.

Os cargos citados nas unidades são utilizados pelo gestor municipal como cargos de confiança da administração municipal e não contempla a orientação da gestão do trabalho no SUAS que é manter o quadro estável com servidores concursados. Os cargos criados na sua maioria são utilizados para cargos comissionados e Bergue (2010, p.36) cita o fenômeno como parte da história do poder público no Brasil e explica que “[...] determinados comportamentos das pessoas especialmente em organizações públicas [...] tendem a privilegiar relações personalistas, fruto dos traços culturais patrimonialistas da gestão pública brasileira”. As orientações da NOB-RH/SUAS (MDS; SNAS, 2009, p.33) neste sentido são “as funções de direção, chefia e assessoramento, nos cargos de livre provimento deve ser previstos e preenchidos considerando-se as atribuições do cargo e o perfil do profissional”.

As indicações de funções, sugeridas pela NOB-RH/SUAS (2009) definem além do gestor, as coordenadorias por proteção social básica e especial, o planejamento e orçamento, o gerenciamento do fundo, o gerenciamento do sistema de informações, o monitoramento e controle da execução dos serviços, programas, projetos e benefícios, monitoramento e

controle da rede socioassistencial, gestão do trabalho e apoio aos conselhos. A forma sugerida demonstra inovação na gestão com os atendimentos através das proteções (básica e especial), setores de planejamento e orçamento e gestão de trabalho, fomenta a reforma administrativa e de gestão. Outro aspecto importante da NOB-RH/SUAS (2009) é o acompanhamento da rede socioassistencial através do comando único do gestor municipal com responsabilidade de definir as diretrizes da política municipal de assistência social.

Atualmente os serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social são coordenados pelos técnicos assistentes sociais que respondem administrativamente e não são representados no organograma formal constituído na Lei Municipal. A situação retrata a fragilidade da gestão do trabalho e Bergue (2010, p. 36) acrescenta que “aliada a isso, temos a fragilidade das políticas de carreira e remuneração que não contemplam fatores de qualificação e desempenho capazes de justificar as diferenciações remuneratórias”. A informação trazida demonstra que é preciso adequar a gestão municipal a orientação da NOB-RH/SUAS (MDS; SNAS, 2009, p. 33) “os cargos e funções responsáveis pelos serviços, programas, projetos e benefícios e os responsáveis pelas unidades públicas prestadoras de serviços socioassistenciais devem ser preenchido por trabalhadores de carreira do SUAS”.

A PNAS orienta na sua implantação em 2005 a necessidade de uma política de recursos humanos e traz que “é sabido que a produtividade e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade no campo das políticas públicas estão relacionadas com a forma e as condições como são tratados os recursos humanos”. (PNAS, 2005, p. 53).

Para ampliar a discussão, utiliza-se a Lei Municipal nº 2.367/1997 que trata do Regime Jurídico dos Servidores Municipais, especificamente analisa o quadro de Provimento Efetivo abaixo, ou seja, os recursos humanos concursados do quadro municipal, neste espaço estão contemplados os trabalhadores do SUAS (nível superior).

Quadro 3 – Quadro Técnico-científico

Denominação da categoria funcional	Nº de cargos	Padrão de Vencimentos
Assistente Social	07	12
Psicólogo	09	14
Advogado	02	14

Fonte: Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/ . Acesso em: 21 jan. 2012.

Observa no quadro que há disparidade do padrão de vencimento dos profissionais do SUAS (assistentes sociais, advogados e psicólogos) e a NOB-RH/SUAS (MDS;SNAS; 2009, p. 31) traz a orientação da “equivalência dos cargos ou empregos: as categorias profissionais devem ser consideradas por, para classificação, em grupos de cargos ou carreira única (multiprofissional), com equiparação salarial proporcional à carga horária e ao nível de escolaridade”.

A análise da Lei Municipal nº 2.368/1997 que dispõe sobre o quadro de cargos e funções públicas do Município que estabelece o Plano de Carreira dos Servidores observa a tentativa de um plano de carreira com foco no tempo de serviço. A Lei Municipal refere a que a “promoção será realizada dentro da mesma categoria funcional mediante a passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior e cada categoria funcional terá cinco classes, designada pelas letras A, B, C, D e E, sendo esta última a final de carreira”.

As informações obtidas na análise do marco legal relacionadas ao tema plano de carreira, cargo e salários e as orientações da NOB-RH/SUAS traz a necessidade do conhecimento dos recursos humanos envolvidos na discussão. O quadro técnico atual da Secretaria Municipal de Assistência Social é composto por profissionais de nível superior que atuam nos Serviços, programas, projetos e benefícios em níveis de proteção básica e especial. Na proteção social básica atua um (1) psicólogo e três (3) assistentes sociais e na proteção social especial atua um (1) psicólogo e dois (2) assistentes sociais.

A análise dos recursos humanos associado às orientações da NOB-RH/SUAS (2009) das equipes de referência na proteção social básica para o Centro de Referência da Assistência Social-CRAS que presta serviços e executa ações, no caso de Sapiranga, caracterizado de médio porte e necessidade de no mínimo de dois CRAS com 5.000 famílias referenciadas em cada. As equipes devem ser compostas de “quatro (4) técnicos de nível superior, sendo dois assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS e quatro (4) técnicos de nível médio. E orientação do coordenador seja um (1) técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão social”. (MDS; SNAS; NOB-RH/SUAS, 2009, p.19). A proteção social especial a necessidade de equipe de referência para a prestação de serviços e execução das ações de média complexidade no “Centro de Referência Especializada da Assistência Social – CREAS, a equipe para 50 atendimentos deve ter um (1) coordenador, um (1) assistente social, um (1) psicólogo, um (1) advogado, dois (2) profissionais superior ou médio, um (1) auxiliar administrativo” (MDS; SNAS;NOB-RH/SUAS, 2009, p. 20). A alta complexidade, no caso de Sapiranga o abrigo institucional, equipe composta por “coordenador com escolaridade superior ou médio,

cuidador de nível médio e qualificação específica para dez (10) usuários por turno, auxiliar cuidador nível fundamental e qualificação específica para dez (10) usuários por turno, psicólogo e assistente social, ambos para vinte (20) usuários”. (MDS;SNAS;NOB-RH/SUAS, 2009, p. 21).

Para reforçar a orientação da descrição dos recursos humanos traz-se a Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social, nº 17, de 20 de junho de 2011 no parágrafo único, traz à composição obrigatória as equipes de referência: I - da proteção social básica: assistente social e psicólogo; II - da proteção social especial de média complexidade: assistente social, psicólogo e advogado; III - da proteção social especial de alta complexidade: assistente social e psicólogo.

A partir das orientações da NOB-RH/SUAS e da Resolução CNAS nº 17 de 2011 e conhecendo o quadro técnico atual da Secretaria de Assistência Social, observa as carências de profissionais assistentes sociais e psicólogos para volume de atendimentos sugeridos na NOB e a necessidade da contratação de um advogado para os atendimentos de média complexidade. Os investimentos nos recursos humanos são necessários para o melhor atendimento dos direitos sociais e Bergue (2010) agrega com ao referir que os recursos na administração pública geram produtos entre bens e serviços para usufruto da coletividade.

7.2 Aspectos da motivação profissional com o SUAS

Diante da necessidade do envolvimento ativo dos profissionais na qualidade do atendimento, vamos conhecer os aspectos da motivação profissional diante do SUAS.

Os profissionais do SUAS operam os recursos de atendimento (serviços, programas, projetos e benefícios) e respondem as expectativas do sujeito social e atendem suas necessidades sociais. Para tanto, o profissional precisa estar motivado e qualificado para atender como traz Serra (2000) as transformações societárias que alteram e produzem novas necessidades sociais.

A análise da temática motivação torna-se importante para conhecer as expectativas no ingresso do serviço público dos trabalhadores no SUAS. As participantes trazem a estabilidade do trabalho e a financeira como os motivadores principais “[...] a possibilidade de retornar a profissão, formada e ávida por um espaço profissional [...]” (participante assistente social). A estabilidade vem associada a necessidade básica de sobrevivência como cita Bergue (2010) referindo a questão financeira, mas também é necessário a busca da satisfação da autorrealização.

As expectativas do cargo no ingresso e hoje, também se torna uma forma de medir a motivação profissional, a participante traz as frustrações dos atravessamentos do serviço público e as expectativas de “[...] acumular conhecimentos que futuramente seriam valorizados, como aumento salarial e reconhecimento da profissão” e hoje “dependem muito mais dos gestores do que do profissional que se capacita e deseja avançar” (participante assistente social). Os profissionais buscam capacitação por conta própria, mas há a necessidade dos investimentos na gestão com traz Serra (2000) a importância da reciclagem do assistente social e dos demais trabalhadores do SUAS frente as mudanças trazidas pelo SUAS. A citação da participante no remete a necessidade do envolvimento do gestor na discussão de um plano de carreira, cargos e salários e um plano de qualificação permanente dos servidores.

Agrega-se a discussão o direito do trabalhador de ter garantido a qualificação com traz Silva (1997, p. 34) “[...] a garantia ao trabalho tem precedido a reivindicação do saber sobre o trabalho, sem estarem desvinculada. A luta por qualificação tem dimensões de garantia de direitos sociais, dentre eles, ao trabalho e à educação”.

As profissionais participantes do trabalho percebem as mudanças trazidos pelos princípios da LOAS, materializados pelo modelo de gestão das SUAS e regulamentado pela Lei nº 12.435 de 2011. Refere que “[...] o SUAS promove mais acesso a serviços, programas e projetos sociais de acolhimento, comunitários e de convivência e também a socialização de famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social”. Cita os CRAS que “[...] coordenam e organizam os serviços de proteção social básica nos bairros e o Município passou a ter mais autonomia” (participante assistente social).

A implantação do SUAS força a mudança no comportamento organizacional na operacionalização do novo modelo de gestão. O Plano Nacional de Assistência Social define o modelo de gestão através do SUAS, regulamentado pela NOB e NOB-RH e a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais que padroniza serviços, programas, projetos e benefícios sociais. A profissional traz a multidisciplinaridade com um avanço na gestão do trabalho e na melhoria do atendimento ao sujeito social “[...] como um novo olhar para aqueles que não têm condições de buscar atendimento psicológico e social dispondo acesso facilitado, indo ao encontro dos direitos que todo ser humano possui” (participante psicóloga).

O direito social para ser efetivado na política de assistência social na superação da naturalização da pobreza, como traz Iamamoto (2008) como meio da politização. A autora cita Yazbek que reconhece a posição secundária da assistência social e sua utilização pode ter dois caminhos, reiterar a subalternidade do indivíduo ou meio para construção da cidadania.

O conhecimento da NOB-RH e do plano de carreira é uma maneira de motivar os trabalhadores, mas a participante traz que a “[...] NOB-RH/SUAS é um documento de base para os trabalhadores do SUAS, de fundamental importância por ser uma proposta de qualificar e organizar os trabalhadores e gestores envolvidos nesta área” (participante psicóloga). Outra participante traz a necessidade de plano de carreira, cargos e salários para valorização pessoal e profissional “[...] após anos de trabalho e investimento financeiro e físico, o profissional ao se aposentar terá o reconhecimento e a um bom padrão de aposentadoria” (participante assistente social).

Os profissionais desconhecem a Lei Municipal 2.368/97 que dispõe do plano de carreira e desconhecem a mudança de classe. No entanto, é necessário agregar ao plano os aspectos cargos e salários, com previsão para o reconhecimento da qualificação e educação permanente como prevê a NOB-RH/SUAS.

O trabalhador do SUAS opera os serviços que é a porta de entrada para o acesso o direito social às famílias fragilizadas e com o estágio atual do modelo gestão SUAS segundo as entrevistadas “ [...] no estágio em que a implantação está, com poucos técnicos e a falta de capacitação destes, bem como o próprio entendimento e conhecimento da Lei, sinto que ainda há muito a ser desenvolvido para que se alcancem os objetivos da proposta do SUAS” (participante psicóloga).

Para as profissionais entrevistadas falta muito ainda a ser feito para a garantia do direito social de assistência social regulamentado pela LOAS. Vinculam a garantia de direito social às famílias fragilizadas ao envolvimento profissional. Mas a falta de garantias dos profissionais, principalmente dos assistentes sociais que recebem menos pelo seu trabalho, executam tarefa de responsabilidade e sem reconhecimento de cargo e carreira, afetam a motivação profissional.

Serra (2000, p.186) alerta de como é visto o profissional que trabalha com os aspectos da exclusão social:

O que precisa vir à tona é que uma profissão que trata da pobreza, da assistência social, não pode ter a expectativa da devida importância e reconhecimento social em uma sociedade excludente, injusta e desigual como a nossa, onde o social sempre foi colocado à margem das prioridades estatais.

A colocação da autora é verdadeira, devido descuido do poder público com a política de assistência social, não reconhecendo o trabalho e os trabalhadores, afetando a motivação profissional.

8 CONCLUSÃO

O Estudo apresenta algumas limitações geradas pela pouca documentação e estudos no Município, exceto o Plano Plurianual, foi necessário a busca da história da política de assistência social nas leis municipais.

A análise da NOB-RH/SUAS torna o principal instrumento para possíveis avanços na a gestão municipal quanto a organização do trabalho que envolverá as condições de trabalho, a valorização profissional e a qualificação permanente.

A revisão da legislação municipal traz descobertas como a existência do plano de carreira para os servidores que compreende a mudança de classe e a disparidade salarial entre os profissionais do SUAS, assistentes sociais, advogados e psicólogos. Observa que plano de carreira não contempla a mudança de nível vinculado à qualificação (pós-graduação e especializações) fato que interfere na qualificação permanente dos trabalhadores.

A motivação profissional diminui pelo fato de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social são coordenados pelos técnicos assistentes sociais e não tem representação no organograma formal constituído na Lei Municipal analisada. A situação retrata a fragilidade da gestão do trabalho e Bergue (2010, p. 36) acrescenta que “aliada a isso, temos a fragilidade das políticas de carreira e remuneração que não contemplam fatores de qualificação e desempenho capazes de justificar as diferenciações remuneratórias”.

A análise da NOB-RH/SUAS traz que o investimento na gestão do trabalho influi na melhoria dos serviços, programas, projetos e benefícios e assegura aos trabalhadores a inclusão no processo de trabalho e garante o avanço na implantação do Sistema. Sugere ao gestor municipal que cumpra as orientações do capítulo IX – Responsabilidades e atribuições do gestor municipal para gestão do trabalho no âmbito do SUAS:

- criar diretriz relativa ao acompanhamento da implantação da NOB-RH/SUAS.
- contratar e manter o quadro pessoal necessário a execução da gestão e dos serviços socioassistenciais.
- instituir e designar, em sua estrutura administrativa, setor e equipe responsável pela gestão do trabalho SUAS.
- elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua atuação.
- nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do PCCS.
- encaminhar projeto de lei de criação do respectivo PCCS ao Poder Legislativo.
- elaborar e implementar um Plano Municipal de Capacitações com base nos fundamentos da educação permanente. (MDS; SNAS, NOB-RH/SUAS, 2009, p.51)

Para a manutenção da motivação profissional sugere a divulgação da Lei 2.368/1997 que refere o Plano de Carreira entre os profissionais do SUAS e a equiparação salarial entre os trabalhadores do SUAS, assistentes sociais, advogados e psicólogos, nivelando o padrão para 14. O nivelamento do padrão para os sete (7) cargos de assistentes sociais motivará os profissionais a manter o envolvimento com a política municipal de assistência social.

Aponta-se a necessidade de verificação do quadro técnico da Secretaria de Assistência Social na análise da NOB-RH, as participantes do estudo reforçam que há carência de profissionais assistentes sociais e psicólogos para volume de atendimentos sugeridos na NOB. Observa a necessidade da contratação de um advogado para os atendimentos de média complexidade. Os investimentos nos recursos humanos são necessários para o melhor atendimento do direito social de assistência social e Bergue (2010) agrega com ao referir que os recursos na administração pública geram produtos entre bens e serviços para usufruto da coletividade.

Conclui que a pouca atenção ao quadro profissional interfere diretamente na motivação profissional e a falta de recursos humanos restringem os atendimentos e afetam o direito social das famílias em situação de fragilidade. E fica a sugestão do aprofundamento da discussão com trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Apostila comportamento organizacional**. Departamento de Ciências da Administração UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **CapacitaSuas. SUAS: Configurando os Eixos de Mudança**. São Paulo: Brasília, 2008. v. 1.

_____. _____. **CapacitaSuas. Desafios da Gestão do SUAS nos Municípios e Estados**. São Paulo: Brasília, 2008. v. 2.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Lei n. 8742 de 7 de dezembro de 1993. Lei Orgânica de Assistência Social, alterada pela Lei nº 12.435/2011. Brasília, 2011.

_____. **Política Nacional de Assistência Social PNAS/ 2004 e Norma Operacional Básica NOB/SUAS**. Brasília: MDS, 2009.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS NOBRH/SUAS**. Brasília: MDS, 2009.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 17 de 20 de junho de 2011**. Brasília: Conselho Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. _____. **Resolução nº 109 de 11 de novembro de 2009: Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília: Diário Oficial da União, 2009.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Capacitação para controle social nos municípios: Assistência Social e Programa Bolsa Família: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2010**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2010.

COUTO, Rojas Berenice. **O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?** São Paulo: Cortez, 2004.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em tempo de fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

LOPES, Fernando Dias. **Seminário de Metodologia da Pesquisa aspectos operacionais para elaboração do TCC**. Escola de Administração UFRGS. Porto Alegre: CAPES: UAB, 2011.

MIOTO, Regina Célia Tamasso. Família e Serviço Social contribuições para o debate. **Revista Serviço Social e Sociedade**. São Paulo. Cortez, n. 55, ano XVIII, 1997, p.114-130.

SAPIRANGA. Prefeitura Municipal. **Lei Municipal nº. 1.365 de 30 de dezembro de 1986, dispõe a organização administrativa do Poder Executivo de Sapiiranga e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 1.488, 03 de outubro de 1988, cria a Secretaria Municipal de Saúde e Serviço Social na Prefeitura Municipal de Sapiiranga**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 1.698, 21 de janeiro de 1991, reestrutura a organização e funcionamento da Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social, cria e extingue cargos naquela Secretaria e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 2.278, de 27 de dezembro de 1996, cria o Conselho Municipal de Assistência Social e o Fundo Municipal de Assistência Social**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 2.367, de 29 de outubro de 1997, dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Sapiiranga e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. Lei 2.368 de 29 de outubro de 1997, dispõe sobre o quadro de cargos e funções públicas do Município, estabelece o Plano de Carreira dos Servidores e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 3.057 de 12 de dezembro de 2002, cria a Secretaria Municipal de Assistência Social e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Lei Municipal nº. 4.389 de 01 de abril de 2009, dispõe da estrutura administrativa do Poder Executivo Municipal, cria os cargos de confiança, e dá outras providências**. Disponível em: www.camarasapiranga.com.br/leis/. Acesso em: 21 jan. 2012.

_____. _____. **Plano Plurianual de Assistência Social 2010-2013**. Sapiiranga: Secretaria de Assistência Social, 2010.

PEREIRA, Potyara A. P. **A Assistência Social na perspectiva dos direitos. Crítica aos padrões dominantes de proteção aos pobres no Brasil**. Brasília: Thesaurus, 1996.

SERRA, Rose M. **Crise de materialidade no Serviço Social: repercussões no mercado profissional**. São Paulo: Cortez, 2000. p.159-186.

SILVA, Jacqueline Oliveira. **Educação, processo de trabalho e serviço social**. Porto Alegre: Da Casa Editora Livraria Palmarica, 1997. p.17-48.

SPOSATI, Aldaíza. A inclusão social e o Programa de Renda Mínima. **Revista Serviço Social e Sociedade**. São Paulo. Cortez, n. 66, ano XXII, jul. 2001, p. 76-90.

APÊNDICE A - PERGUNTAS PARA OS PROFISSIONAIS DO SUAS (ASSISTENTES SOCIAIS E PSICÓLOGOS).

1. Nome (SERÁ PRESERVADO O SIGILO)
2. O que a atraiu para o concurso na Prefeitura Municipal?
3. Quais eram as expectativas do cargo no ingresso e hoje?
4. Cite o que percebeu de mudança com o modelo de gestão SUAS no Município de Saporanga?
5. Para os profissionais o que o SUAS traz de novo?
6. O que conhece da NOB-RH e o que pode agregar para a carreira profissional?
7. O profissional pode garantir o acesso ao direito social as famílias fragilizadas com o estágio atual do modelo gestão SUAS?