



Oficina 2 - Trabalhadores do SUAS: Reconhecimento e Organização

Rosário de Maria da Costa Ferreira

Servidora Pública Federal – Graduada em psicologia

Assessora Técnica da Coordenação-Geral da Gestão do Trabalho do SUAS

DGSUAS/SNAS/MDS

A centralidade dos trabalhadores na efetivação do SUAS

Ao instituir o SUAS como um sistema de gestão da Política de Assistência Social brasileira, a PNAS/2004, a NOB SUAS/2005 e a NOB-RH/SUAS/2006 inovam ao instituir um novo modo de gestão pública do trabalho.

A NOB-RH/SUAS reconhece como fundamental e define as diretrizes centrais para a Gestão do Trabalho no SUAS, sinalizando para instalação de mesas de negociação; criação de planos de carreira, cargos e salários; elaboração de política nacional de capacitação do SUAS e planos estaduais e municipais de capacitação, com base no princípio da educação permanente, valorizando o trabalhador; priorizando o concurso público, de forma a constituir quadros de trabalhadores qualificados para a gestão e operação da política nas três esferas de governo.

- A qualidade dos serviços oferecidos à sociedade por intermédio das políticas públicas em geral e da Assistência Social em particular estão intimamente relacionados à estruturação do trabalho, à qualificação e à valorização dos trabalhadores, processos esses que implicam na realização de concursos públicos, que atendam à legislação pertinente e a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços.

O reconhecimento das categorias profissionais no âmbito do SUAS: discussão, participação, contribuições e proposições dos trabalhadores para a estruturação da gestão do trabalho

O processo de reconhecimento das categorias de nível superior permitiu um debate sobre requisições e competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias ao SUAS, para a configuração de um quadro de trabalhadores direcionados pelo projeto político do SUAS: ampliação da proteção social brasileira, fortalecimento dos processos participativos e democráticos, acesso à renda e proteção socioassistencial, com construção de autonomia e condições de protagonismo social.

A Resolução do CNAS nº 17/2011: perfil, habilidades, atitudes, competências profissionais, representação e representatividade

A descentralização da gestão da política, a participação, o reordenamento dos serviços e benefícios e o controle social acarretaram novas atribuições para gestores, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial, conselheiros e usuários, implicando competências e fundamentos teóricos, técnicos e operativos visando a qualidade dos serviços e o aprimoramento do Sistema.

A Resolução do CNAS nº 17, de 20 de junho de 2011, ratifica a equipe de referência definida na NOB-RH/SUAS e reconhece outras categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS.

Essa Resolução ao ratificar e reconhecer as categorias profissionais que possuem formação e habilidades que atendem ao que o SUAS requer, contribui para que no processo de organização dos trabalhadores essas categorias se reconheçam e se organizem com a identidade de trabalhadores do SUAS.

Mesa de Negociação do SUAS, Plano de Carreira, Cargos e Salários – PCCS

- A instituição de Mesa de Negociação é meta do Plano Decenal e responsabilidade estabelecida na Norma Operacional de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social/NOB-RH/SUAS.
- Tem como objetivos estabelecer um **Fórum Permanente** de negociação entre gestores públicos e privados e trabalhadores(as) do SUAS, sobre todos os pontos pertinentes à Gestão do Trabalho, na perspectiva de contribuir com o aprimoramento da Gestão do SUAS e com a qualidade da oferta dos serviços socioassistenciais.
- O plano de carreira, cargos e salários é pauta da Mesa junto com outros temas: formação e qualificação profissional; jornada de trabalho; saúde do trabalhador; entre outras.

A Negociação no âmbito do SUAS

- A negociação é um **instrumento de gestão** que reafirma a **democratização** da gestão do SUAS, tendo como fundamento o processo histórico da participação popular no país.
- A mesa de negociação é o espaço fundamental para a democratização das relações de trabalho e, ao funcionar como estratégia de tratamento dos conflitos, reafirma e reforça uma característica essencial do SUAS: a lógica da negociação e pactuação entre os diversos sujeitos que atuam no sistema.

A importância do trabalho interdisciplinar

A concepção de “equipe de referência” impõe o comprometimento da equipe com os objetivos comuns que a unem, estabelecidos por meio de negociação, nos marcos do SUAS, destacando-se a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009).

Requer a formulação em conjunto de um plano de trabalho, pactuado de comum acordo, o que pressupõe o respeito às individualidades e particularidades, o reconhecimento das diferenças de saber e a necessidade de somá-los e multiplicá-los diante das precariedades e fragilidades das condições de vida dos cidadãos usuários dos serviços.

A centralidade do usuário e o compromisso com as seguranças a serem garantidas permite que a equipe coloque suas diferenças – de opiniões, de visões de mundo, de saberes - subordinadas ao propósito que as une.

Princípio da Interdisciplinaridade

- O princípio da interdisciplinaridade fundamenta-se no esforço para superar a visão fragmentada do conhecimento. O enfoque interdisciplinar é adotado como processo de trabalho no âmbito do SUAS, a partir da compreensão de que o principal objeto de ação da política de assistência social - as vulnerabilidades e riscos sociais - não são fatos homogêneos e simples, mas complexos e multifacetados, que exigem respostas diversificadas alcançadas por meio de ações contextualizadas e para as quais concorrem contribuições construídas coletivamente e não apenas por intermédio do envolvimento individualizado de técnicos com diferentes formações.

A exigência do perfil crítico do profissional: desnaturalização da pobreza, preconceitos e todas as formas de desigualdade e opressão

A construção de vínculos entre a equipe e os usuários é fundamental, pois a oferta de serviços socioassistenciais possui um conteúdo altamente relacional. Assim, impõe-se primeiramente que esta relação seja pautada na direção da garantia de direitos, que supere concretamente a antiga relação de tutela e que se dispa de qualquer preconceito em relação ao usuário.

Esta relação deve se constituir em espaço de construção de sujeitos autônomos, tanto trabalhadores quanto usuários, e o vínculo favorece sua participação no processo de aquisições construído na oferta do serviço, além de ampliar a eficácia das ações. Entretanto, não há construção de vínculo sem que o usuário seja reconhecido na condição de sujeito, que sente, pensa, julga, deseja e pode se assumir como sujeito protagônico na busca e garantia não só de direitos individuais, mas coletivos.

Isto remete ao novo perfil que se requer do trabalhador, voltado para a construção do espaço público e do direito. Contrapõe-se às atitudes ditas “humanizadoras”, permeadas de simpatia e bondade, mas sem nenhuma preocupação com a possibilidade de acesso do usuário ao serviço, à garantia das aquisições a que tem direito e aos resultados e impactos da ação, exigindo capacitação continuada e condições de trabalho.

A gestão colegiada e participativa no SUAS como forma de democratizar as relações de trabalho

Operar no cotidiano profissional com desenvoltura e competência nas situações adversas e nos entraves burocráticos, considerando a dinâmica política, a dimensão da efetividade social, com visão estratégica, cooperativa, democrática e participativa.

Na gestão participativa o trabalho não é visto como fonte de alienação e o trabalhador é sujeito do processo de trabalho, participando da sua criação, das decisões, do seu controle e avaliação.

A democratização das relações de trabalho, tanto no setor público como no privado, constitui verdadeiro pressuposto para a democratização do Estado, para o aprofundamento da democracia e para a garantia do exercício pleno de direitos de cidadania em nosso país.

A Lei 8.742/1993 alterada pela Lei 12.435/2011 e valorização do trabalho profissional

- Com intuito de solucionar a defasagem de profissionais, a fragilidade dos vínculos trabalhistas, a rotatividade dos trabalhadores, e, desse modo, otimizar o atendimento da população, foi inserido na Lei nº 8.742/1993 (LOAS), por meio da Lei nº 12.435/2011, o Artigo 6-E que autorizou o pagamento de profissionais que compõem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta dos serviços socioassistenciais.
- Ato que tornou-se um importante dispositivo no sentido de potencializar o processo de seleção e contratação de pessoal para o SUAS, haja vista ter disponibilizado uma receita para tal fim.
- A Resolução CNAS Nº 32 DE 28/11/2011 , estabelece percentual dos recursos do SUAS, cofinanciados pelo governo federal, que poderão ser gastos no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º-E da Lei nº 8.742/1993, inserido pela Lei nº 12.435/2011.
- Essas normativas constituem importantes dispositivos no sentido de potencializar o processo de seleção e contratação de pessoal para o SUAS, haja vista ter disponibilizado uma receita para tal fim, contribuindo para a valorização dos trabalhadores do SUAS mediante o reconhecimento de seus direitos.

O exercício do trabalho qualificado no campo da Política de Assistência Social, em uma perspectiva emancipatória, exige que se conjugue três dimensões absolutamente necessárias no processo de construção da identidade profissional: a dimensão política, a dimensão ética e a dimensão técnica.

É preciso primar pela constituição e formação de quadros profissionais com capacidade plena de pesquisar, diagnosticar, planejar, coordenar, monitorar e avaliar programas, projetos, serviços e benefícios no âmbito do SUAS, encarnado um pensamento crítico, enraizado em valores éticos.

- A resolutividade e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade por intermédio das políticas públicas em geral e da Assistência Social em particular estão intimamente relacionados à estruturação do trabalho, à qualificação e à valorização dos trabalhadores, processos esses que implicam na realização de concursos públicos, que atendam à legislação pertinente e a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços.

Priorizar os trabalhadores, na perspectiva da sua valorização implica que no processo de avanço e consolidação da Política de Assistência Social os trabalhadores alcancem sua dignidade no trabalho, superando a precarização, em suas diferentes nuances nas transformações do mundo do trabalho.

Os conteúdos e normativas no âmbito do SUAS reafirmam a centralidade dos trabalhadores enquanto agentes públicos do Estado, tendo em vista que materializam o direito socioassistencial por meio da ação planejada, qualificada e continuada.

Obrigada!

rosario.ferreira@mds.gov.br

61-3433-8776