

PLANO DECENAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA CIDADE DE SÃO PAULO – PDMASSp

Esta direção exige que SMADS assuma novo tipo de relação com o trabalho e com os trabalhadores que operam na rede pública conveniada. A exemplo, o processo seletivo de pessoal poderia ser público por modalidade de serviços, com especificidades de regiões de trabalho. Em uma classificação geral permitiria um banco de trabalhadores mais afinados com a especificidade de serviços. Foi ainda considerada a hipótese de que os trabalhadores dos serviços fossem selecionados coletivamente, constituindo um banco de ofertas para os diversos tipos de trabalho a exercer.

Foram indicadas outras alternativas para introdução de respostas coletivas como cooperativas de trabalho que poderiam ser articuladas com serviços de extensão de universidades e com centros de formação. Outra proposta é a constituição de Incubadoras Sociais com horas técnicas a serem acionadas para atenções que exijam saberes mais complexos e especializados sobretudo na proteção social especial.

Desde 2002, há 14 anos, portanto, a operação de conveniamento em SMADS se dá por meio de processo público e publicizado, que está sendo indicado pelo MROSC-Marco Regulatório das Relações com Organizações da Sociedade Civil. A nova legislação só vem reforçar o que já está disposto.

Percebe-se, porém, que ajustes deverão ser realizados nos termos atuais da proposta de conveniamento para melhor objetivar o que nova lei pretende dispor. Isto exigirá rever as portarias atuais sobre as matérias vigentes, adequando-as à nova legislação. Será necessário ainda adotar procedimentos de transição para evitar solução de descontinuidade, nos convênios existentes quando da vigência da nova legislação (prevista para 01/01/2017).

PLANO DECENAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA CIDADE DE SÃO PAULO – PDMASSp

4.5 - Governança do trabalho no SUAS em São Paulo

O conteúdo das oitivas sobre a gestão do trabalho no Suas na cidade de São Paulo é marcado pela distância quantitativa e relacional entre trabalhadores estatutários e celetistas na prestação de serviços socioassistenciais.

A proporção de trabalhadores em serviços geridos por meio de convênios e os de gestão direta é de 30 vezes. Quando relacionada à escolaridade do trabalhador em nível universitário, essa diferença baixa para 10 vezes. Entretanto, cresce 88 vezes no nível médio e 77 vezes no nível básico. Foi desenvolvido estudo detalhado para o PDMASSp sobre o tema.

A regulação para a gestão do trabalho no SUAS tem por principal normatização a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos, a NOBRH, aprovada pela Resolução nº 269/2006 do CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social, que aponta, em seus princípios e diretrizes, que a gestão do trabalho é estratégica para que se alcancem os objetivos da Política Nacional de Assistência Social. Ressalta ainda que, para se garantir o caráter público da atenção do SUAS, é condição que o trabalho seja executado por servidores públicos, portanto trabalhadores com vínculo estatutário, submetidos a concurso público, com vistas a garantir continuidade à atenção prestada.

A NOBRH trata da quantidade de trabalhadores necessária para execução das atenções e da gestão que deve ser compatível com a demanda. Com certeza as correlações possíveis entre necessidades, demandas e trabalhadores não se esgotam na quantificação de trabalhadores, mas sua análise permite uma aproximação mais qualificada sobre o modo com que os trabalhadores estão presentes nos entes federativos municipais.

Ao tratar da quantidade de trabalhadores no SUAS, a NOBRH introduz o conceito de trabalho coletivo e/ou interprofissional na prestação de serviço ou atenção socioassistencial. Esse caráter é decodificado pelo conceito de **equipes de**

PLANO DECENAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA CIDADE DE SÃO PAULO – PDMASSp

referência cuja composição em número e tipo de trabalhador deverá ser proporcional às atenções e aquisições que devem ser garantidas às famílias e indivíduos.

Entretanto, não há plena clareza ou consenso quanto ao número de trabalhadores necessários para prestar serviços socioassistenciais de qualidade, até porque as estimativas de demandas são pouco praticadas pelos órgãos gestores.

Uma das ferramentas seria o CAD.Único desde que tenha sua aplicabilidade convertida para manuseio pelos CRAS e pelas unidades de Vigilância Socioassistencial. Os esforços para objetivação de demandas das atenções da política pública de assistência social operam majoritariamente a partir de situações apresentadas pelos mandatários, o que significa ausência de previsão ou de oferta de proteção preventiva, o que traz uma leitura de uma só via, isto é, unilateral, da realidade fragmentada em indivíduos em procura espontânea da atenção, ou em menor escala atende-se pelo encaminhamento compulsório (via Justiça ou via MDS, no caso de famílias beneficiárias) ou pelo encaminhamento de complementariedade quando procedente de outros órgãos e serviços públicos.

A ausência de reconhecimento da demanda faz permanecer a inquietação quanto aos referenciais que poderiam embasar e estabelecer o volume de trabalhadores necessários para que a política de assistência social possa dimensionar e apresentar à sociedade seus possíveis resultados.

Em que pese as recomendações da NOBRH, nos últimos dez anos o caminho da consolidação do SUAS se deu pela constituição de equipes de trabalhadores com diversos tipos de vínculos profissionais instituídos legalmente de responsabilidades públicas por serem reconhecidos como agentes públicos.

A diversidade do trabalho e dos trabalhadores no SUAS na cidade de São Paulo é examinada pelo documento SUAS 10 que apoiou a elaboração do Plano Decenal Nacional: escolaridade, tipo de vínculo empregatício, predomínio de trabalhadores de nível médio em relação aos trabalhadores de nível universitário; predomínio de vínculos empregatícios permanentes em relação à precariedade;

PLANO DECENAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA CIDADE DE SÃO PAULO – PDMASSp

número de trabalhadores de nível superior em relação aos beneficiários e em relação a cada 1.000 habitantes.

• Direção do trabalho em rede pública

A rede pública de oferta das aquisições de atenção socioassistencial e direito ao cidadão na cidade de São Paulo não se compõe exclusivamente de servidores públicos, mas sobretudo, de trabalhadores celetistas, contratados pelas organizações da sociedade civil. Assim, do ponto de vista da constituição dos quadros profissionais do SUAS na cidade de São Paulo, a heterogeneidade do universo de trabalhadores na política merece destaque, pois se conta com diversidade de formação e de acúmulo teórico-prático.

Realizar o diagnóstico dos trabalhadores do SUAS da cidade de São Paulo exige considerar como partícipes da mesma rede pública constituída por trabalhadores estatutários e celetistas. Importa aqui refletir sobre as condições comuns de organização do trabalho e gestão democrática que deve ser única e integrada.

Justifica-se esse entendimento por duas razões: 1) a rede socioassistencial é compreendida no âmbito da PNAS/2004 como “o conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, que ofertam e operam benefícios, serviços, programas e projetos”; 2) os serviços socioassistenciais acessam ao fundo público, o FUMAS, e não se caracterizam como subvenções a **intenções privadas e sim um sistema público, o SUAS**. Por decorrência, se configura o caráter público do trabalho e do trabalhador que compõe a força de trabalho do SUAS, justificada pela natureza pública e continuada dos serviços.

Reconhecer a presença institucional dos trabalhadores implica em observar, ao menos quantitativamente, se essa presença é capaz de produzir a atenção necessária às demandas dos cidadãos, portanto é uma análise dependente do esforço de construção de parâmetros esse é um conteúdo a ser desenvolvido por SMADS a força de trabalho é aqui analisada por meio de sistemas informatizados dos trabalhadores e registros administrativos. Ressalte-se que, reconhecer a