

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

• **Gestão do trabalho e presença de educação permanente**

As oitivas realizadas captaram que:

- Há forte preocupação com a **aposentação dos servidores**. Foi identificado que de 835 trabalhadores, 22% ou 185 irão se aposentar até 2017. Sem ter uma previsão de admissões e não só de saídas, é possível que em 2026 existam 69 trabalhadores no órgão, que pode significar redução de 92%, comparado ao quadro atual.
- O quadro de provimento de pessoal atual atende ao que é necessário para o desempenho da política de assistência social. Por decorrência, o processo de gestão se aproveita de cargos que após ocupação são deslocados para onde se faz mais necessário.
- Aproveitamento de pessoal de nível médio com diploma, mas sem concurso na carreira, a exemplo, quatro supervisores regionais têm essa situação. Ocorre dificuldade em indicar profissionais para a coordenação de CRAS e CREAS pois a diferença salarial é pequena e o cargo de coordenador exigir mais horas de trabalho.
- Há manifestações para que SMADS possa ofertar maior segurança aos trabalhadores que operam em serviços conveniados. Ser envolvido em capacitações e processos de educação permanente são meios para que possam ter diálogo para além do interior das organizações.
- Foram realizadas três mesas de negociação em SMADS, nos anos de 2013, 2014 e 2016 com os temas: instituição do SINPE nas regionais (IT); Concursos públicos; Assédio Moral (IT). Há uma mesa de negociação regional instalada que mantém reuniões regulares).

A provisão de trabalhadores na gestão do SUAS foi uma contínua preocupação nas oitivas, demonstrando que se torna uma trava para o seu desenvolvimento. Em outras palavras, não resolver essa situação de ausência de trabalhadores efetivos no órgão, significa não ter condições de efetivar o PDMASSp nos próximos 10 anos. Essa é uma questão vital.

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

Embora não tenha ocorrido ainda, o equacionamento de instalações para o número de CRAS e CREAS previstos pelo SUAS na cidade vem ocorrendo situação de esgotamento de capacidade nos CREAS. Há trabalhadores concursados que aguardam nomeação e a expectativa é a de que sejam alocados na proteção social especial. É estimado que a **aplicação de medidas socioeducativa demanda mais 400 novos técnicos**.

Por ser uma área de prestação de serviços cuja mediação principal é o próprio profissional (Sposati, 2006)²³, o trabalho da assistência social está estrategicamente apoiado em duas dimensões: a) conhecimento e formação teórica, técnica e política, e b) nas condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção. A dimensão objeto dessa seção refere-se à formação teórica, técnica e política e consiste na análise da política de educação permanente destinada aos trabalhadores do SUAS na cidade.

Está em discussão no COMAS o plano de educação permanente elaborado com as SAS²⁴ e as Coordenadorias de SMADS, a partir das deliberações da X e XI Conferência Municipal de Assistência Social (2013, 2015)²⁵.

²³ SPOSATI, Aldaiza. O Primeiro Ano do Sistema Único de Assistência Social. In: **Revista Serviço Social e Sociedade**, n.87. São Paulo, Cortez Editora, 2006.

²⁴ [...] foi solicitado em reuniões descentralizadas, que as Supervisoras de SAS preenchessem um instrumental com tópicos necessários, tanto à proposição de ações regionais de formação como à construção do Plano Municipal de Educação Permanente. (PMEP, p. 18).

²⁵ O plano prevê três grandes blocos Capacitação Introdutória, Capacitação de Atualização e Supervisão Técnica, com agregação temática pelas áreas da Secretaria. O documento informa que a as ações de formação e capacitação foram destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas ao trabalho, mas não há explicitação dessas competências, nem das que seriam desenvolvidas ou adquiridas pelo trabalhador ao participar das ações previstas. A concepção de educação permanente no texto privilegiou lugares institucionais não provocando o envolvimento dos trabalhadores estatutários e celetistas, portanto o material em discussão demanda receber essa contribuição. A segunda constatação diz respeito a recomendação de que o processo de execução seja realizado por meio "de acordos de cooperação técnica, intercâmbio e parcerias com instituições públicas e organizações privadas [...] e a troca de experiências desenvolvidas na área social com universidades e centros de pesquisa". Deve-se entender que essa é apenas uma das estratégias senão corre-se o risco de "terceirizar" toda a capacitação do órgão. A terceira constatação refere-se a necessidade em clarear o percurso do trabalhador ao participar das ações de capacitação que não pode se fechar a uma grade de ações.

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

QUADRO 40 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA E ESPECIAL GERIDOS SOB CONVÊNIO. SÃO PAULO. PDMASSP. SMADS. PMSP. 2016.

Proteção	Quantidade de serviços	Nº De Trabalhadores			
		Nível superior	Nível médio	Nível básico	Total
Básica	794	1919 23%	3305 40%	2995 36%	8219 49,7%
Especial	471	2163 26%	3966 48%	2174 26%	8303 50,3%
Total	1265	4082 25%	7271 44%	5169 31%	16522 100%

NU – Nível Universitário ou Superior, NM – Nível Médio; NB – Nível Básico

QUADRO 41 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DAS UNIDADES DE REFERÊNCIA SOCIOASSISTENCIAIS DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA E ESPECIAL COM GESTÃO DIRETA. SÃO PAULO. PDMASSP. SMADS. PMSP. 2016.

Unidades	Quantidade de serviços	Nível superior	Nível médio	Nível básico	Total
Cras	54 62%	253 67%	63 17%	62 6%	378 70%
Creas	28 32%	116 85%	16 12%	4 3%	136 25%
Centro Pop	05 06%	21 81%	4 15%	1 4%	26 5%
Total	87 100%	390 72%	83 15%	67 12%	540 100%

OBS. Dados de junho/2016. Em setembro de 2016 foi inaugurado o CREAS São Miguel, passando a 29 CREAS.

Ocorre a fragmentação do conhecimento advindo do trabalho, sem ser incorporado à gestão pública. A inexistência de um processo de acolhida destas reflexões faz com que a assistência social somente resvale nas atribuições do "estado" municipal, mais no orçamento do que no assumir de suas responsabilidades.

É necessário que a gestão do trabalho se desenvolva sob um processo de educação permanente construído desde a ponta e que permita presença de ritmo de reflexão contínuo e registrado, que circule de forma a permitir assentamentos coletivos de entendimentos. A quantidade de trabalhadores celetistas impele a que não se possa, em absoluto, deixá-los a parte desse processo sem se esteja configurando forte discriminação.

Nas oitivas o processo de incorporação do conhecimento advindo da prática dos serviços foi entendido como significativo sendo necessário aplicação de método a ser desencadeado com tal objetivo. Por se tratar de um processo que envolve os próprios trabalhadores esta concepção foi configurada como um processo de educação permanente.

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

A concepção de educação permanente presume ações contínuas de discussões e aprimoramentos conjuntos o que supõe não só discutir os insumos da ação e sua aplicabilidade, mas os métodos técnico operativos e seu resultado para o usuário.

É preciso entender que a força motriz da existência de SMADS é cuidar da proteção social distributiva na cidade.

Como massivamente os serviços são prestados por celetistas não há outra forma de produzir o conhecimento da prática se não for com a presença com aqueles que estão nessa ação. Por isso, a proposta da supervisão técnica como campo de educação permanente é fundamentalmente direcionada aos trabalhadores dos serviços.

A oitava com consultores de outras áreas reforçou a recomendação de que a gestão do trabalho, embora suponha garantias enquanto direitos trabalhistas, o que está em questão aqui é a dimensão do trabalho enquanto um processo inerente a atenção ao usuário, sua qualidade, conteúdo e resultados.

Foi identificado no convívio com os trabalhadores de SMADS que não está construída a convicção quanto ao campo específico da assistência social e por consequência do que lhe compete. Esta constatação revela, portanto, que objetivos devem estar dispersos, fragmentados e individualizados o que dificulta o resultado da ação.

A assistência social tem conteúdo próprio, mas o conhecimento deve ser estimulado. Há necessidade de formação permanente, tendo o conteúdo da assistência social como objeto de estudo. O trabalhador tem necessidade de falar do conteúdo do trabalho. Os espaços de encontro devem ser contínuos e não ocasionais. Identifica-se que os trabalhadores têm dificuldade de trabalhar no coletivo, tempo para estudar, planejar, refletir.