O trabalhador do SUAS: aproximações a partir da execução do CAPACITASUAS na UEL

Evelyn Secco Faquin (1) Denise Maria Fank de Almeida (2)

(1) Doutoranda em Serviço Social no Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Docente do Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil. E-mail: evelynsecco@uel.br

(2) Mestre em Serviço Social e Política Social pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social da Universidade Estadual de Londrina (UEL), Docente do Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil. E-mail: denise.fank@uel.br

***Resumo**: Este trabalho objetiva caracterizar os trabalhadores do SUAS, alvo do CAPACITASUAS executado pela UEL, quanto à sua formação profissional e vínculo funcional. Provém da experiência vivenciada pela UEL, enquanto parte da Rede Nacional de Capacitação do SUAS, tendo executado dois cursos no ano de 2014. Para a construção deste estudo nos valemos da abordagem quantitativa, sendo a análise estatística realizada por meio da estatística descritiva, utilizando a frequência absoluta e relativa, a partir de 318 perfis preenchidos pelos cursistas no primeiro dia de aula.*

***Palavras-chave**: Política de Assistência Social; Gestão do Trabalho; Capacitação.*

***Abstract**: This study analyzes the SUAS workers, CAPACITASUAS target executed by UEL, for their vocational training and labor relationship. Comes from the experience lived by UEL, as part of the National Network of SUAS Training, having run two courses in the year 2014. For the construction of this study we followed the quantitative approach with statistical analysis using descriptive statistics, using the absolute and relative frequency, from 318 profiles completed by course participants on the first day of class.*

***Key-words**: Social Assistance Policy; Managing the work; Capacity.*

1. INTRODUÇÃO

No decorrer do processo de constituição do direito à Assistência Social, a gestão do trabalho, ou melhor, a preocupação com o estabelecimento de um padrão de qualidade na prestação de serviços por parte dos recursos humanos dessa política, não foi prioridade.

Esta afirmação pode ser constatada quando analisamos os documentos das Políticas Nacionais de Assistência Social brasileiras que existiram no decorrer do processo de consolidação desse direito.

As Políticas de 1994, 1997 e 1998, não fazem menção a padrões mínimos de qualidade/quantidade/qualificação dos recursos humanos no âmbito da Assistência Social. Essa preocupação só começa a existir a partir da Política Nacional de Assistência Social de 2004, a qual inicia o “desenhar” do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), definindo as bases (eixos) estruturantes para sua operacionalização. Assim, dentre os eixos apresentados, está a Política de Recursos Humanos.

Nesta direção, a partir da inclusão da Universidade Estadual de Londrina (UEL) na Rede Nacional de Capacitação no âmbito da Assistência Social e a oferta de cursos a profissionais da área, tivemos o interesse de nos aproximarmos desses profissionais, principalmente no que tange às suas áreas de formação e inserção no mercado de trabalho.

O objetivo do presente ensaio foi caracterizar os trabalhadores do SUAS, alvo do CAPACITASUAS executado pela UEL, quanto à sua formação profissional e vínculo funcional. Para a construção deste estudo nos valemos da abordagem quantitativa, sendo a análise estatística realizada por meio da estatística descritiva, utilizando a frequência absoluta e relativa, a partir de 318 perfis preenchidos pelos cursistas no primeiro dia de aula.

2. OS TRABALHADORES DO SUAS: A INTRODUÇÃO DA DISCUSSÃO ACERCA DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

É público e notório o caminho percorrido pela Assistência Social brasileira para que na atualidade alcançasse *status* de direito social, garantido constitucionalmente e estruturado por meio de um sistema único, com vistas à universalidade.

Couto (2004) afirma que o campo da Assistência Social brasileira sempre foi uma área muito nebulosa, composta pela relação entre Estado e Sociedade Civil, permeada por conservadorismo, assistencialismo e clientelismo, tendo a pobreza como atributo individual daqueles que não se empenharam para superá-la.

Assim, termos hoje uma nova concepção de Assistência Social, enquanto política pública, com certeza é um grande avanço. No entanto, algo que se torna imprescindível à nossa reflexão é a maneira de efetivação desse direito, por meio da materialização em serviços e de modo especial sobre os recursos humanos que os operacionalizarão.

Couto (2004) infere que devemos perseguir instrumentos que busquem romper com práticas conservadoras, valorizando movimentos de contraposição e rebeldia.

> Os instrumentos que devem romper com a cultura assistencialista devem ser perseguidos por todos aqueles que lutam, na sociedade brasileira, pela justiça social. Apesar de herdeiros de um passado crivado de preconceitos e de instrumentos autoritários na área social, também é possível identificar movimentos de rebeldia e de contraposição a esse passado, o que credencia a sociedade brasileira a tornar a assistência social uma equação possível com o direito social (COUTO, 2004, p. 187).

Um fator imprescindível para a contraposição a práticas conservadoras e estratégia de contraposição ao assistencialismo com certeza é a garantia de um quadro técnico qualificado para a execução dos serviços socioassistenciais. Pois como afirma Sposati (2006) é uma área de prestação de serviços cuja mediação principal é o profissional, sendo os recursos humanos matéria-prima e processo de trabalho fundamental.

Dessa maneira, a Política Nacional de Assistência Social de 2004 inaugura essa discussão trazendo como eixo estruturante a Política de Recursos Humanos, assunto não prioritário em debates e formulações.

Além disso, a inexistência destes debates influenciou a compreensão em torno do perfil do servidor da assistência social, da composição de equipes, dos atributos e qualificação necessários às ações de planejamento, formulação, execução, assessoramento, monitoramento e avaliação dos serviços, projetos, programas e benefícios. Deixando assim uma lacuna no que tange à equipe de profissionais necessários para o atendimento às especificidades da Política de Assistência Social.

Já em seu texto, a PNAS/2004 prevê a necessidade de construção de uma norma específica para essa área, a qual é estabelecida dois anos depois, em 2006, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS). Raichelis (2010) reflete sobre a implementação de políticas sociais, fazendo uma interface com os recursos humanos necessários.

> A própria implementação das políticas sociais também é um jogo complexo de conflitos e tensões, que envolve diferentes protagonistas, interesses, projetos e estratégias, onde são requisitadas a presença e a intervenção de diferentes categorias profissionais, que disputam espaços de reconhecimento e poder no interior do aparelho institucional (RAICHELIS, 2010, p. 755).

No que se refere então à Política de Assistência Social, a NOB-RH/SUAS vem para estabelecer padrões de quantidade e qualidade dos recursos humanos do SUAS, afirmando que o investimento na gestão do trabalho irá influenciar decisivamente na melhoria dos serviços socioassistenciais prestados à população (BRASIL, 2009).

Estabelece também princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS como: necessária reflexão acerca da política de gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social, eixo imprescindível à qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial; gestão do trabalho como uma questão estratégica, já que a qualidade dos serviços socioassistenciais prestados à população depende da estruturação do trabalho, qualificação e valorização dos trabalhadores que atuam no SUAS; caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, sendo necessário a garantia de um quadro de servidores públicos responsáveis por sua execução; existência de concursos públicos para o preenchimento de cargos da referida política; quadro de profissionais qualificados academicamente por meio de profissões regulamentadas, contratados por meio de concurso público e concretização de uma Política Nacional de Capacitação com vistas à atender aos princípios e diretrizes do SUAS, fundada nos princípios da educação permanente, buscando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais (BRASIL, 2009).

Silveira (2011) ao refletir sobre a NOB-RH/SUAS afirma que esta vem consolidar os principais aspectos da legislação vigente para a gestão pública do trabalho, apresentando normativas para sua aplicação e inaugurando mecanismos reguladores da relação entre gestores e trabalhadores provenientes dos serviços socioassistenciais. Acrescenta que esta norma é um importante instrumento para a consolidação do SUAS e a estruturação da gestão do trabalho, direcionada para a construção de processos políticos e institucionais que expressem o compromisso ético político dos trabalhadores para a garantia de direitos no âmbito dos serviços.

A autora reitera que a qualidade dos serviços prestados à população depende, sobretudo, de condições e relações de trabalho, assim como dos vínculos trabalhistas, de fatores materiais para o desenvolvimento de atividades e de condições éticas e técnicas.

No processo de consolidação do previsto na NOB-RH/SUAS, é aprovada no ano de 2011, pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), a Resolução nº 17, a qual reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Trazendo maior clareza, quanto ao perfil dos profissionais a serem inseridos para a efetivação desse sistema, além de reafirmar o protagonismo de Assistentes Sociais e Psicólogos tanto na execução de serviços quanto em processos de gestão.

Outro fator de grande de relevância, foi a promulgação da Lei 12.435/2011, que operacionaliza modificações no conteúdo da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8.742/1993), inserindo assim a prestação dos serviços socioassistenciais a partir do SUAS. No que se refere aos recursos humanos, essa lei prevê a possibilidade da utilização dos recursos do cofinanciamento do SUAS para a contratação de profissionais das equipes de referência, devendo estes ser contratados por meio de concurso público. O Conselho Nacional de Assistência Social, referenda essa possibilidade indicando que os municípios poderão utilizar até 60% dos repasses para esse processo.

No entanto, embora no decorrer dos últimos anos tenhamos tido ganhos no que se refere a regulamentações específicas no âmbito da Assistência Social, em específico visando a qualidade dos recursos humanos, não podemos ignorar a conjuntura em que vivemos, na qual impera a precarização de contratações e do trabalho, configurando assim um cenário de restrição de direitos trabalhistas. Cabe-nos refletir de modo mais cuidadoso acerca dessa realidade.

Raichelis (2011) aponta que desde meados da década de 1970 a partir da crise mundial do capitalismo de base fordista, a questão social vem assumindo novos contornos e manifestações, tendo em vista sua estreita relação com o mundo do trabalho, o qual sofre com o binômio flexibilização/precarização.

A autora ao refletir sobre a realidade brasileira, afirma que a precarização nos processos de trabalho não é algo novo, já que perdura desde os primórdios da sociedade capitalista urbano-industrial. No entanto, a partir de 1990, esse fenômeno se agrava, por meio da efetivação das políticas neoliberais e contrarreforma do Estado. Ofensiva neoliberal que prega a diminuição de investimentos na área social, restrição de direitos e priorização de políticas econômicas.

> A dinâmica flexibilização/precarização atinge também o trabalho do assistente social, assim como de outros profissionais da área social, por meio da insegurança do emprego, precárias formas de contratação, intensificação do trabalho, aviltamento dos salários, pressão pelo aumento da produtividade e de resultados imediatos, ausência de horizontes profissionais de mais longo prazo, falta de perspectivas de progressão e ascensão na carreira, ausência de políticas de capacitação profissional, entre outros (RAICHELIS, 2011, p. 422).

Raichelis (2011) complementa afirmando que é nesse processo tenso que as profissões constroem seus projetos profissionais coletivos.

Netto (1996) afirma que as transformações societárias vivenciadas no decorrer das últimas décadas, provocam alterações profissionais, pois essas transformações, reconfiguram necessidades sociais e também criam novas, incidindo assim diretamente na divisão sociotécnica do trabalho.

No capitalismo contemporâneo, lócus da globalização financeira dos capitais e tecnologias de informação, faz com que haja intensas modificações nas formas de organização e gestão do trabalho, permitindo a existência de grandes contingentes de trabalhadores flexibilizados, informalizados, precarizados, pauperizados, desprotegidos de direitos e desprovidos de organização coletiva (RAICHELIS, 2011).

No que se refere ao trabalho do assistente social e também dos trabalhadores da área social, algo que merece destaque são os processos de terceirização, de subcontratação de serviços individuais, exercício profissional privado, temporário, por projeto, por tarefa, em função das novas formas de gestão das políticas sociais. (RAICHELIS, 2011).

Dessa forma, Raichelis (2011) apresenta os efeitos da terceirização no âmbito do trabalho social:

> a) Desconfigura o significado e a amplitude do trabalho técnico realizado pelos assistentes sociais e demais trabalhadores sociais; b) Desloca as relações entre a população, suas formas de representação e a gestão governamental, pela intermediação de empresas e organizações privadas; c) Subordina as ações desenvolvidas a prazos contratuais e aos recursos financeiros definidos, implicando descontinuidade, rompimento de vínculos com usuários, descrédito da população para com as ações públicas; d) Realiza uma cisão entre prestação de serviços e direito, pois o que preside o trabalho não é a lógica pública, obscurecendo-se a responsabilidade do Estado perante seus cidadãos, comprimindo ainda mais as possibilidades de inscrever as ações públicas no campo do direito (p. 432).

Outro fator trazido à reflexão pela autora é a demanda dirigida aos profissionais, com recortes extremamente burocráticos, os quais afastam os profissionais do contato direto com a população. Podemos citar como exemplo: preenchimento de formulários e a realização de cadastramentos da população, assumidos de forma burocrática e repetitiva, não agregando conhecimento e reflexão sobre os dados e o trabalho realizado.

3. A EXECUÇÃO DO CAPACITASUAS[1] PELA UEL E OS PROFISSIONAIS CAPACITADOS

A UEL – Universidade Estadual de Londrina faz parte das Instituições de Ensino Superior que pertencem à Rede Nacional de Capacitação do SUAS, rede esta, que busca efetivar o princípio da educação permanente no contexto do SUAS e consolidar a Política Nacional de Capacitação dos trabalhadores da área.

Em 2014, teve como responsabilidade a execução de dois cursos[2]: "Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e "Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria[3] e "Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS[4]", tendo enquanto público alvo profissionais de nível técnico, médio e superior que atuam na gestão do SUAS e provisão dos serviços socioasssistenciais no âmbito dos CRAS, CREAS, Centros Pops, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes.

Esses cursos foram ministrados em duas cidades pólo: Londrina e Cornélio Procópio. Contemplando assim, 93 municípios[5] do norte do estado do Paraná, atingindo um total de 418 profissionais.

---

[1] CAPACITASUAS é um projeto de formação continuada, capacitação e qualificação de pessoas que atuam na gestão do SUAS – Sistema Único de Assistência Social, Destina-se a trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários da política pública de Assistência Social que atuam em municípios da região norte do Estado do Paraná, onde a UEL executou o projeto. Trata-se de uma ação em parceria com a Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social – SEDS, cofinanciada pelo governo federal sendo os recursos repassados pelo MDS - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, através do Programa Nacional de Capacitação do SUAS.

[2] Os Cursos foram ministrados de Julho a Outubro de 2014.

[3] Será chamado de Curso 1.

[4] Será chamado de Curso 2.

[5] **POLO DE LONDRINA:** Alvorada do Sul, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Cafeara, Cambé, Centenário do Sul, Florestópolis, Guaraci, Ibiporã, Jaguapitã, Londrina, Lupionópolis, Miraselva, Pitangueiras, Porecatu, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Rolândia, Sertanópolis, Tamarana, Apucarana, Arapongas, Bom Sucesso, Califórnia, Cambira, Jandaia do Sul, Kaloré, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Rio Bom, Sabáudia, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Borrazópolis, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, São João do Ivaí, São Pedro do Ivaí.
POLO DE CORNÉLIO PROCÓPIO: Abatiá, Andirá, Bandeirantes, Congonhinhas, Cornélio Procópio, Itambaracá, Jataizinho, Leópolis, Nova América da Colina, Nova Fátima, Nova Santa Bárbara,

Traçando um breve perfil desses profissionais, verificamos que são majoritariamente do sexo feminino, predominantemente com nível superior e das mais variadas faixas etárias (existem profissionais de 23 a 69 anos).

Neste contexto, a partir dos perfis preenchidos no primeiro dia de curso, procuramos realizar aproximações buscando conhecer quais as formações desses profissionais, seus vínculos de trabalho e escolaridade, relacionando com suas respectivas unidades de trabalho.

Quadro 1 – Apresentação dos profissionais de nível superior, suas respectivas formações e os cursos que frequentaram

Profissão * Curso_Polo Crosstabulation

			Curso_Polo				
			Curso 1 – Londrina	Curso 2 – Londrina	Curso 1 – C. Procópio	Curso 2 – C. Procópio	Total
Profissão	Administrador	Count	1	2	3	3	9
		% within Curso_Polo	0,8%	3,0%	4,2%	6,4%	2,8%
	Advogado	Count	1	0	0	1	2
		% within Curso_Polo	0,8%	0,0%	0,0%	2,1%	0,6%
	Assistente Social	Count	91	52	39	25	207
		% within Curso_Polo	68,9%	77,6%	54,9%	53,2%	65,3%
	Contador	Count	0	2	0	4	6
		% within Curso_Polo	0,0%	3,0%	0,0%	8,5%	1,9%
	Economista	Count	0	0	0	1	1
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,3%
	Pedagogo	Count	7	2	6	7	22
		% within Curso_Polo	5,3%	3,0%	8,5%	14,9%	6,9%
	Psicólogo	Count	27	1	21	0	49
		% within Curso_Polo	20,5%	1,5%	29,6%	0,0%	15,5%
	Sociólogo	Count	0	1	0	0	1
		% within Curso_Polo	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,3%
	Professor	Count	1	0	0	0	1
		% within Curso_Polo	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	Administrador/Sociólogo /Pedagogo	Count	1	0	0	0	1
		% within Curso_Polo	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	Graduando Ciências Contábeis	Count	1	1	0	0	2
		% within Curso_Polo	0,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,6%
	Turismólogo	Count	1	0	0	0	1
		% within Curso_Polo	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	Tecnólogo em Gestão Pública	Count	0	6	0	0	6
		% within Curso_Polo	0,0%	9,0%	0,0%	0,0%	1,9%
	Indefinido	Count	0	0	2	2	4
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	2,8%	4,3%	1,3%
	Analista de Tecnologia da Informção	Count	0	0	0	1	1
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,3%
	Administrador/Assistent e Social	Count	0	0	0	1	1
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,3%
	Letras	Count	0	0	0	1	1
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,3%
	Analista de Sistemas	Count	0	0	0	1	1
		% within Curso_Polo	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,3%
	Biólogo	Count	1	0	0	0	1
		% within Curso_Polo	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Total		Count	132	67	71	47	317
		% within Curso_Polo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Perfis dos cursitas.
Nota: Dados trabalhados pelas autoras.

Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sapopema, Sertaneja, Uraí, Barra do Jacaré, Cambará, Carlópolis, Conselheiro Mairink, Curiúva, Figueira, Guapirama, Ibaiti, Jaboti, Jacarezinho, Japira, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Pinhalão, Quatiguá, Ribeirão Claro, Salto do Itararé, Santana do Itararé, Santo Antônio da Platina, São José da Boa Vista, Siqueira Campos, Tomazina, Wenceslau Braz.

A partir da análise do gráfico podemos verificar que as profissões que mais se destacam são Assistente Social, Psicólogo e Pedagogo. Este fato corrobora com o previsto na Resolução CNAS nº 17 de 2011, que considera que preferencialmente Assistentes Sociais, Psicólogos, Advogados[6], Antropólogos; Economista Domésticos; Pedagogos; Sociólogos; Terapeutas ocupacionais e Musicoterapeutas, devem operacionalizar o provimento dos serviços socioassistenciais. E no que concerne à gestão dessa política, a mesma Resolução considera pertinente que profissionais de Serviço Social; Psicologia; Direito; Administração; Antropologia; Ciências Contábeis; Economia; Economia Doméstica; Pedagogia; Sociologia e Terapia Ocupacional assumam esses cargos.

Embora em sua maioria, verifiquemos a equiparação entre o previsto na Resolução e as áreas de formação dos profissionais, ainda é possível identificar profissionais de áreas diferenciadas como Ciências Biológicas, Turismo, Letras, Sistemas de Informação, dentre outras.

Quadro 2 – Apresentação dos vínculos funcionais em comparação com as Unidades de trabalho dos profissionais

Vínculo_Funcional * Unidade_de_Trabalho Crosstabulation

			Unidade_de_Trabalho														
			Secretaria Municipal/Escritório Regional de Assistência Social	Fundo Municipal	CRAS	CREAS	Entidade Socioassistencial	Centro POP	CRAS/CREAS	Serviço de Acolhimento Familiar	Gerência da Criança, Adolescente e Juventude	Casa Abrigo	Secretaria Executiva do CMAS	Controladoria Municipal	Finanças e Contabilidade	Secretaria Municipal da Fazenda	Total
Vínculo_Funcional	Efetivo/Estatutário	Count	88	3	109	27	1	1	0	1	1	0	2	1	2	0	236
		% within Unidade_de_Trabalho	67,7%	60,0%	78,4%	87,1%	100,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	74,2%
	Cargo Comissionado	Count	33	2	9	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	46
		% within Unidade_de_Trabalho	25,4%	40,0%	6,5%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	14,5%
	Celetista	Count	6	0	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
		% within Unidade_de_Trabalho	4,6%	0,0%	7,9%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,6%
	Terceirizado	Count	0	0	4	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	6
		% within Unidade_de_Trabalho	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
	Contrato Temporário	Count	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		% within Unidade_de_Trabalho	0,8%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	Efetivo/Celetista	Count	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		% within Unidade_de_Trabalho	0,8%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
	Residência Técnica	Count	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		% within Unidade_de_Trabalho	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Total		Count	130	5	139	31	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	318
		% within Unidade_de_Trabalho	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Perfis dos cursitas.
Nota: Dados trabalhados pelas autoras.

No exercício de analisar os vínculos de trabalho dos profissionais, juntamente com suas unidades de trabalho, observamos que a grande maioria destes possuem vínculo efetivo/

[6] Cabe lembrar que Assistentes Sociais e Psicólogos fazem parte das equipes de referência dos níveis de proteção básica e especial e Advogados do nível de proteção social especial de média complexidade.

estatutário, estando alocados prioritariamente nas unidades de CRAS e Órgãos gestores. Mas quando voltamos nosso olhar para o restante desses profissionais, observamos a existência de vínculos extremante precários, embora em menor número, como profissionais terceirizados e contratados por meio de contratos temporários, o que reitera os apontamentos de Raichelis (2011).

Não podemos deixar de considerar um avanço que a maioria dos profissionais da Política de Assistência Social, participantes dos cursos promovidos pela UEL, tenham vínculos estáveis, mas, há que se refletir sobre o contingente que não goza desta condição.

Quadro 3 – Apresentação do nível de escolaridade dos cursistas a partir de sua unidade de trabalho

Unidade_de_Trabalho * Escolaridade Crosstabulation

			Escolaridade					
			Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Total
Unidade_de_Trabalho	Secretaria Municipal/Escritório Regional de Assistência Social	Count	1	6	59	64	0	130
		% within Escolaridade	100,0%	75,0%	41,0%	39,8%	0,0%	40,9%
	Fundo Municipal	Count	0	0	3	2	0	5
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	2,1%	1,2%	0,0%	1,6%
	CRAS	Count	0	1	62	73	3	139
		% within Escolaridade	0,0%	12,5%	43,1%	45,3%	75,0%	43,7%
	CREAS	Count	0	0	16	14	1	31
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	11,1%	8,7%	25,0%	9,7%
	Entidade Socioassitencial	Count	0	0	1	0	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%
	Centro POP	Count	0	0	1	1	0	2
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,6%
	CRAS/CREAS	Count	0	0	0	1	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%
	Serviço de Acolhimento Familiar	Count	0	0	0	1	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%
	Gerência da Criança, Adolescente e Juventude	Count	0	0	1	0	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%
	Casa Abrigo	Count	0	0	0	1	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%
	Secretaria Executiva do CMAS	Count	0	0	0	2	0	2
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,6%
	Controladoria Municipal	Count	0	0	0	1	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%
	Finanças e Contabilidade	Count	0	0	1	1	0	2
		% within Escolaridade	0,0%	0,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,6%
	Secretaria Municipal da Fazenda	Count	0	1	0	0	0	1
		% within Escolaridade	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Total		Count	1	8	144	161	4	318
		% within Escolaridade	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Perfis dos cursitas.
Nota: Dados trabalhados pelas autoras.

Uma última reflexão que apontamos é acerca do nível de escolaridade desses profissionais e o local que ocupam no interior da Assistência Social.

Observamos assim, a partir do quadro, que a grande maioria dos profissionais possui Graduação e Especialização, existindo uma pequena parcela que cursou Mestrado.

No entanto, quando olhamos novamente para a “minoria”, conseguimos visualizar que os profissionais em capacitação que afirmam ter somente ensino fundamental ou médio, se

concentram quase que totalmente nos órgãos gestores dessa Política. Nesta direção, passamos a nos questionar, sobre a necessidade de cada vez mais existirem iniciativas de capacitação para apoiar a gestão, dando assim maior qualidade a esta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo de caracterizar os trabalhadores do SUAS, alvo do CAPACITASUAS executado pela UEL, quanto à sua formação profissional e vínculo funcional, verificamos que quanto à formação profissional, esta está em sua maioria em consonância ao grupo de às profissões do SUAS e possuem vínculos estáveis na maior parte dos casos.

No entanto, constatamos também a existência de vínculos precarizados e profissões que se distanciam dos conhecimentos específicos necessários ao provimento de serviços e gestão deste sistema.

Não podemos deixar de sinalizar o grande avanço vivenciado pela Assistência Social brasileira, principalmente no que se refere a valorização e capacitação de trabalhadores, desde a implentação do novo modelo de gestão inaugurado pelo SUAS, mas há muito o que se percorrer.

A continuidade do investimento na qualificação dos profissionais que atuam no interior deste sistema é de extrema relevância, tendo em vista o papel central que desempenham, tornando assim as experiências proporcionadas pelo CAPACITASUAS vitais ao aprimorando da Política de Assistência Social.

Assim, esta foi apenas uma primeira aproximação acerca da temática, sendo necessário o desenvolvimento de estudos posteriores que apresentem mais subsídios a essa reflexão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília, 2004.

BRASIL. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Brasília, reimpressão em maio de 2009.

BRASIL. **Lei nº 12.435**, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, 2011.

BRASIL. CNAS. **Resolução nº 17** de 20 de Junho de 2011. Brasília, 2011.

COUTO, Berenice Rojas. **O Direito Social e a Assistência Social na Sociedade Brasileira:** uma equação possível?. São Paulo: Cortez, 2004.

NETTO, José Paulo. Transformações societárias e Serviço Social – notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 50, p. 87-132, abr. 1996.

RAICHELIS, Raquel. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 420-437, jul/set. 2011.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 104, p. 750-772, out/dez. 2010.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. A centralidade do trabalho e da formação continuada no Sistema Único de Assistência Social: realidade e agenda política. In: BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. **Caderno de Textos – VIII Conferência Nacional de Assistência Social**. Brasília, 2011. p. 24-33.

SPOSATI, Aldaíza. O primeiro ano do Sistema Único de Assistência Social. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 87, p. 96-122, Especial set. 2006.