UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
GESTÃO PÚBLICA

DAVI NASSER MATAR RACHID

ANÁLISE DA CAPACIDADE INSTITUCIONAL DOS RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE BETIM – MG.

BELO HORIZONTE
2016

DAVI NASSER MATAR RACHID

ANÁLISE DACAPACIDADE INSTITUCIONAL DOS RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE BETIM – MG.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Gestão Pública.

Orientadora: Professora Natália Guimarães Duarte Sátyro

BELO HORIZONTE

2016

DAVI NASSER MATAR RACHID

ANÁLISE DA CAPACIDADE INSTITUCIONAL DOS RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE BETIM – MG.

Professora Orientadora Natália Guimarães Duarte Sátyro

Professora Eleonora Schettini Martins Cunha

RESUMO

Este trabalho tem por objeto analisar a capacidade institucional dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Assistência Social de Betim - SEMAS. Todavia, o foco será nos recursos humanos que operacionalizam os serviços, programas, projetos e benefícios da política de assistência social no munícipio. Sabendo que compõem a equipe de referência da Proteção Social Básica e Proteção Social Especial, há de identificar se estão em quantidade suficiente para atendimento nas unidades públicas do Centro de Referência da Assistência Social – CRAS, Centro de Referência Especializado da Assistência Social – CREAS e Centro de Referência Especializado da População em situação de Rua – Centro POP. Para tanto, o material avaliado será: as referências bibliográficas, sites, manuais de orientação dos serviços socioassistenciais, dados do sistema de vigilância socioassistencial, setor de recursos humanos da SEMAS e a observação participante do pesquisador. Logo, abordando que a abertura democrática nacional contribuiu para a implantação da Política Pública de Assistência Social a partir da Constituição de 1988, bem como relato histórico da compreensão acerca da Assistência Social no Brasil e de como era a visão dos trabalhadores dessa política. Outro ponto em discussão é como a política de assistência social foi implantada no Município de Betim e sua apropriação pela Administração Pública Municipal a partir do crescimento demográfico e econômico e aumento das questões sociais.

Palavras-chave**:** Capacidade institucional, Recursos Humanos, Política de Assistência Social, Gestão do Trabalho.

ABSTRACT

This work has the purpose to analyse the institutional capacity of human resources of the Municipal Social Assistance Betim. But the focus will be on human resources to operationalize the services, programs, projects and benefits of social assistance policy in the municipality. Knowing that makes up the reference of Basic Social Protection and Special Social Protection team is to identify if they are in sufficient quantity to meet the public units of the Social Assistance Reference Center – CRAS, Specialized Reference Center for Social Assistance - CREAS and Center Reference Specialized Population in street situation – POP Center. Therefore, the material will be evaluated the references, site, guidance manuals of social assistance services, social assistance data surveillance system, human resource sector SEMAS and participant observation the researcher. Therefore, approaching that: the national democratic opening that contributed to implementation of the Public Policy Social Work from the 1988 Constitution, as well as to historical account of the understanding of the Social Assistance in Brazil and how was the sight of the workers of this policy. Another point at issue is how the policy of social assistance was implemented in Betim Municipality and its appropriation by the City Public Administration from the demographic and economic growth and increased social issues.

Keywords: Institutional Capacity, Human Resources, Policy of Social Assistance, Labor Management.

Lista de Ilustrações

Tabela 1 – Vulnerabilidade Social Betim-MG 27
Tabela 2 - Renda, Pobreza e Desigualdade Betim-MG.....28
Tabela 3 – Porte do Munícipio 31
Tabela 4 – Distribuição de maiores Despesas do Município.....36
Tabela 5 – Recursos Humanos da SEDS de 1993 a 2000.....37
Tabela 6 – Recursos Humanos da SEMAS de 2001 a 2006.....38
Tabela 7 – Tipificação dos Serviços Socioassistenciais.....39
Tabela 8 – Composição por Porte de CRAS.....40
Tabela 9 - Parâmetro para CREAS 46
Tabela 10 - Composição de equipe para CREAS.....47
Tabela 11 – Composição de equipe para Centro POP.....48

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição de postos de trabalho formal 28
Gráfico 2 – Evolução do IDHM Betim-MG.....29
Gráfico 3 - Índice de violência por regional Betim-MG.....45

Lista de Mapas

Mapa 1 – Regionais Administrativas de Betim-MG.....32
Mapa 2 – Vulnerabilidade Social no município.....43

Lista de Quadros

Quadro 1 – Funcionários da SEMAS..... 42

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APROMIV – Associação de Proteção à Maternidade, Infância e Velhice.

CadSUAS – Cadastro Nacional do Sistema Único de Assistência Social.

CadÚnico – Cadastro Único do Governo Federal.

Centro POP – Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua.

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social.

CRAS – Centro de Referência em Assistência Social.

CREAS – Centro de Referência Especializada em Assistência Social.

ONG'S – organizações não governamentais

FMAS – Fundo Municipal de Assistência Social.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

LOA – Lei Orçamentária Anual.

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social.

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal.

MDS – Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

NOB-RH – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos.

PSB – Proteção Social Básica.

PSE – Proteção Social Especial.

SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.

SEMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social.

SUAS – Sistema Único de Assistência Social.

Sumário

1 - INTRODUÇÃO **9**

2 - ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL. **12**

2.1 O SURGIMENTO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL 15

3 - O PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL **21**

3.1 O MUNICÍPIO DE BETIM 25

3.2 A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL EM BETIM 30

4 - ANÁLISE DA CAPACIDADE INSTITUCIONAL DOS RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. **35**

4.1 UNIDADES PÚBLICAS 39

4.1.1 CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CRAS 39

4.1.2 CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CREAS 42

4.1.3 CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO PARA POPULAÇÃO EM SITUÇÃO DE RUA 46

4.2 - GESTÃO DO TRABALHO 50

5 - CONCLUSÃO **55**

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS **57**

1 -Introdução

A Constituição de 1988 inaugurou o Estado Democrático de Direito Brasileiro. A abertura democrática resultou na promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social, bem como na formulação da Política Nacional da Assistência Social. Estas são marcos importantes para a assistência social, no que diz respeito ao patamar dos direitos sociais e garantia de cidadania aos brasileiros.

Apesar dos avanços legais da política de assistência social no país, estes ainda não expressavam a plenitude da garantia de direitos de cidadania. Estes ainda se mostraram engessados à filantropia. Entretanto, apesar da direção única da política de assistência social, esta ainda enfrenta barreira em sua implementação junto aos entes federados municipais.

A política de assistência no âmbito municipal requer reconhecimento da administração pública para que se minimizem os desafios enfrentados para seu desenvolvimento e controle social.

O presente estudo é um trabalho ensaístico na forma de um estudo de caso sobre a Secretaria Municipal de Assistência Social – SEMAS do município de Betim, Minas Gerais e de seus recursos humanos. O objetivo geral é verificar a capacidade institucional dos recursos humanos da Secretaria a partir da análise dos profissionais ali lotados.

Por capacidade institucional, entendem-se as capacidades: operacional ("diz respeito à existência de recursos e instrumentos de gestão que possibilitem que esta seja eficiente, efetiva, ética e sustentável", MIRANDA, 2008); programática (análise das ações executadas no período) e política (interação da Secretaria Municipal de Assistência Social – SEMAS, com o legislativo municipal e com o Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS).

Considerar-se-á dados quantitativos de profissionais em cada área de atuação, sejam assistentes sociais, psicólogos, gestores, e profissionais de nível médio e fundamental nas unidades públicas estatais. Será feita a identificação da quantidade de profissionais por unidades públicas da Assistência Social e, por fim, demonstração da necessidade de adequação da quantidade de profissionais aos

serviços da Assistência Social, sabendo da necessidade da gestão do trabalho para qualificar as ações desenvolvidas.

A hipótese é de que a continuidade dos serviços socioassistenciais ofertados nas unidades públicas da Secretaria de Assistência Social pode ser comprometida devido à insuficiência de profissionais para realizar o atendimento e continuidade do acompanhamento necessário aos beneficiários.

A metodologia utilizada para apresentar o cenário de desafio de ter recursos humanos capacitados e suficientes para execução da demanda no Sistema Único de Assistência Social – SUAS, será a Pesquisa bibliográfica. Esta pode ser elaborada a partir de material já publicado, qual seja livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet. Esta técnica permite contato direto com assunto da pesquisa, o que não exime, no entanto, o papel do pesquisador de averiguar se as informações são confiáveis.

> "Nesse sentido, quando a análise de conteúdo é escolhida como procedimento de análise mais adequado, como em qualquer técnica de análise de dados, os dados em si constituem apenas dados brutos, que só terão sentido ao serem trabalhados de acordo com uma técnica de análise apropriada. (Mozzato e Grzysbovski, 2011,p 733)".

Desse modo, aliando a primeira técnica será utilizada também para apreensão da realidade do presente trabalho, o estudo de caso. Este pode ser entendido, segundo Yin (2001, p. 32) apud Podranov (2013, p.61), "uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real".

> "Como estratégia de pesquisa, um Estudo de Caso, independentemente de qualquer tipologia, orientará a busca de explicações e interpretações convincentes para situações que envolvam fenômenos sociais complexos", e, também, a elaboração "de uma teoria explicativa do caso que possibilite condições para se fazerem inferências analíticas sobre proposições constatadas no estudo e outros conhecimentos encontrados." (MARTINS, 2006, p. 12 apud Podranov,2013 p.61).

A observação participante neste contexto pode e irá contribuir para participação in loco do conhecimento na realidade inserida. Segundo as pesquisas

de Dezin e Lincoln, 2000 apud Mozzato e Grzysbovki (2011), estes ressaltam que a pesquisa qualitativa, enquanto lócus de resultados para investigações científicas, configuram na sociedade o revelar do caráter crítico da realidade. Logo, o pesquisador inserido nesta realidade faz suas observações e constatações empíricas neste cenário.

Logo, apresentar o campo da SEMAS e a implantação da gestão do trabalho será fundamental para entender novos rumos dessa política no município.

O trabalho se dividirá em três capítulos:

No Primeiro Capítulo – Estado, Sociedade e Políticas Públicas no Brasil será apresentado o surgimento e a implementação da política de assistência social em nível nacional e municipal.

No Segundo Capítulo – O papel da administração pública no âmbito do município de Betim.

No Terceiro Capítulo – Análise da Capacidade Institucional dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Assistência Social – será verificado, através dos dados apurados e das normativas da política de assistência social, se os recursos humanos lotados na SEMAS estão em quantidade suficiente para atender a população betinense. E de que modo a gestão do trabalho pode contribuir neste processo.

2- Estado, Sociedade e Políticas Públicas no Brasil.

O Estado, enquanto detentor das normativas que organizam a sociedade, pode ser analisado a partir da estrutura de dominação e proteção. Nesta lógica, há de se entender que a intervenção na sociedade existe para minimizar a desigualdade da distribuição de renda e propiciar o acesso aos serviços públicos.

> "O Brasil jamais chegou a constituir-se como Estado de Bem-Estar Social. Isto porque, ao mesmo tempo, o sistema econômico brasileiro caracterizou-se pela interferência do Estado como agente econômico sobre as formas essenciais de acumulação, realizando com o fundo público os investimentos essenciais ao desenvolvimento econômico (meios de transporte, comunicações, indústrias de base e geração de energia, entre outros)."(RIZOTTI,2015,p.1)

Segundo Rizotti(2015), as políticas sociais brasileiras, desde sua criação, se caracterizam pelo controle da sociedade e a repressão social. Inclusive, este cenário pôde ser retratado tanto no Estado Novo quanto durante a Ditadura, já que a implantação da proteção social está subordinada a questões políticas e econômicas.

> "As intervenções paternalistas serviam para apresentar serviços sociais que consolidassem as políticas governistas populistas. As políticas sociais se mostravam incipientes e serviram apenas como forma de controle e incorporavam apenas algumas reivindicações populares para que se mantivesse o sistema clientelista estatal."(RIZOTTI,2015, p.5)

Neste aspecto, a autora salienta que no período de 1930 a 1980, a caracterização de políticas populistas e conservadoras marcaram o Estado, que em detrimento do empobrecimento das classes sociais, preferiu o favorecimento da industrialização como alternativa para as crises do país.

Segundo Cohn (2000), emergem desse cenário as políticas sociais iniciadas a partir da década de 1930, e que foram implantadas para permitir alcançar os

objetivos de regulação dos conflitos surgidos do novo processo de desenvolvimento econômico e social do país e para a legitimação política de Governo.

Portanto, a construção do Estado, das políticas sociais e da questão social floresce no capitalismo e se expressam nas relações sociais cotidianas. O enfrentamento a esta perspectiva visa atender às necessidades coletivas da sociedade e de grupos distintos. Sendo o Estado chamado a assumir suas responsabilidades para com a sociedade e implantar políticas sociais em caráter universal e em situação de equidade.

Segundo Montaño(2008), a desresponsabilização do Estado, refletida nos mínimos sociais ofertados à população, poderia ser facilmente verificada. Haja vista o repasse ao terceiro setor e ao mercado das ações relativas às políticas e serviços públicos. Ao delegar a execução dessas ações a “terceiros”, se mantém o processo de precarização e reforça o conceito de cidadão cliente e usuário do serviço.

> (...)”Implantou-se aqui um sistema de proteção social que, subordinado às instituições políticas e econômicas nacionais, desenvolveu-se marcado pelo papel hegemônico que o modelo de desenvolvimento conservador desempenhou na trajetória brasileira: ao invés de respostas políticas apropriadas às demandas dos movimentos sociais organizados, as políticas sociais brasileiras caracterizaram-se, de modo geral, como elementos periféricos no sistema de repressão aos movimentos sociais e de controle social que a burguesia logrou empreender ao longo da recente história nacional.” (RIZOTTI,2015, p.3)

De acordo com Montaño (2008) a centralidade no âmbito Federal enfraquecia a democracia e o poder local de Estados e municípios, dificultando assim, ações que pudessem atender à realidade. Assim, a política social enquanto estratégia ao regime estatal capitalista apresentava em seu cenário a dita participação social direcionada, cerceada e com centralidade nas disputas por terra, trabalho e privatização.

> “É no estágio monopolista do capitalismo, dadas as características que lhe são peculiares, que a questão social vai se tornando objeto de intervenção sistemática e contínua do Estado. Com isso, instaura-se um espaço determinado na divisão social e técnica do trabalho.”(Guerra, 2000).

De acordo com Yazbek (2010), a dita Questão Social emerge como a expressão das desigualdades sociais constitutivas do capitalismo. E assim, este planejamento social voltado para aceleração do desenvolvimento e exploração do trabalho corresponde ao modelo de Estado estabelecido para impulsionar a evolução e a inovação do país.

Segundo Iamamoto(2006), o cenário que se descortina estava baseado no contexto da globalização mundial sobre a hegemonia do grande capital financeiro. E um dos fenômenos da atualidade mais agravante é a desvalorização do trabalhador em sua atividade laboral. Este fato ocorre devido às condições do remodelamento do capitalismo na sociedade moderna. É o que Antunes(1999) cita abaixo sobre o fenômeno do capital:

> ”(...) Quanto mais aumenta a competição e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre o homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal subordinada aos parâmetros do capital e do sistema produtor de mercadoria”.(Antunes,1999, p.26).

Dessa forma, a questão social e a precarização das relações sociais se apresentam como formas consolidadas do conflito existente entre a relação capital e trabalho. Segundo Neto (1999), são grandes as dificuldades encontradas e a concorrência entre diferentes projetos societários. É consequência direta deste processo o enfraquecimento da classe trabalhadora, restrição de direitos trabalhistas e a precarização das condições do ambiente de trabalho dos trabalhadores da Assistência Social.

Segundo Antunes (1999), a precarização do trabalho face ao aumento da busca pela excelência no trabalho e alta produtividade aumentou a instabilidade e o “exército de reserva” para um mercado que precisa de respostas sociais às exigências de flexibilidade, alternando períodos de atividades, de desemprego, de trabalho temporário, inatividade e ajuda social. Portanto, afetando diretamente nas relações sociais.

A insatisfação social ocasionada pelas precárias condições de vida conduzia a constantes conflitos. Tal situação tornou-se insustentável ao Estado a ponto de importar as ações católicas filantrópicas como auxiliadoras para o “bem comum”.

De acordo com Pereira(2012), em meados dos anos 1970, ao findar o ciclo expansivo da economia internacional e iniciado no segundo pós-guerra, todo o mundo capitalista conheceu uma nova crise. O Brasil também foi afetado pelos desequilíbrios entre acumulação e distribuição de riqueza. Salienta-se que as políticas sociais vigoravam apenas minimamente ao trabalhador e não toda a sociedade brasileira.

Diante das interferências do Estado e do Mercado, consta que as desigualdades de acesso e de distribuição de riqueza marcaram decididamente o contorno das mazelas sociais que assolam grande parte da população brasileira.

No dizer de Mioto e Nogueira (2013), o agravamento da crise econômica e a consolidação de processos democráticos no espaço público foram estratégicos para possibilitar a expressão das diferentes demandas e perspectivas sociais; estas abriram caminhos para a contestação do papel do Estado.

Portanto a construção do Estado, sociedade e políticas sociais floresceram no capitalismo e se expressam nas questões sociais. Neste cenário os movimentos sociais foram decisivos para a modificação do papel e das responsabilidades do Estado na afirmação de políticas sociais de caráter universal.

2.1 A Trajetória da Política de Assistência Social

Segundo Miranda(2008), a trajetória da assistência social no Brasil se iniciou por práticas filantrópicas, com propósitos de caridade e solidariedade ao próximo, através da influência da Igreja católica. A autora ressalta que até a década de 1930 não existiam ações públicas voltadas à assistência social enquanto política. Descreve que apenas a partir da primeira guerra mundial que a Igreja e o Estado criaram uma coalizão visando o “bem comum e a justiça social”. Contudo, apenas no final do século XX, houve uma visão diferenciada da assistência social.

Os autores Iamamoto e Carvalho (2005) apresentam que a partir da década de 1920 foram surgindo instituições assistenciais vinculadas à Igreja Católica: Associação das Senhoras Brasileiras, em 1920; a Confederação Católica, em 1922; a Liga das Senhoras Católicas em 1923; e, posteriormente, organizações da juventude, como a Juventude Operária Católica, Juventude Estudantil Católica, Juventude Independente Católica, Juventude Universitária Católica e a Juventude Feminina Católica.

Ressaltam que na década de 1940 surge a Legião Brasileira de Assistência, visando suprir necessidades de famílias cujo provedor foi lutar na Segunda Guerra Mundial. Tal Legião era comandada pelas Primeiras-Damas, sendo esta de aspecto visivelmente filantrópico e clientelista, e influenciada pelas vontades dos governos. Em 1946, o governo federal instituiu a Fundação Leão XIII, sob objetivo de atuar juntamente aos moradores de favelas dos grandes centros urbanos.

Cabe salientar que as mudanças de percepção acerca do papel da Assistência Social, da responsabilidade do Estado e dos direitos dos trabalhadores começaram a sobressair a partir da insatisfação das questões sociais vivenciadas pela população e por profissionais. Logo, na década de 1980, a Assistência Social começa a ser reconhecida no rol dos direitos sociais, com a aprovação da Constituição Federal de 1988.

O tripé da Seguridade Social composto pela Saúde, Previdência e Assistência Social, previsto no artigo 194, apresenta um conjunto articulado de ações entre as três áreas, através das quais serão garantidos os direitos sociais da população brasileira.

Constam nos artigos 203 e 204 (BRASIL, 1988):

> “Art. 203- A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
> I- a proteção à família, à maternidade, à infância e à velhice;
> II- o amparo às crianças e adolescentes carentes;
> III- a promoção da integração ao mercado de trabalho;
> IV- a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
> V- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que não possuir meios de prover a própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

> Art. 204- As ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social, previstos no art. 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:
> I- descentralização político-administrativa, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;
> II- participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis." (Brasil, 1988).

Desse modo, juntamente com as políticas de saúde e previdência social, a assistência social passa a compor um dos pilares da Seguridade Social. Esta passa a ser regulamentada através dos artigos 203 e 204 da Constituição Federal, a qual estabelece os direitos dos cidadãos como sendo essenciais para o enfrentamento da pobreza.

No dia 07 de dezembro de 1993, foi sancionada a lei 8.742 – Lei Orgânica da Assistência Social, assim definida:

> "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 às necessidades básicas." (BRASIL,1993).

Para concretizar o rumo à concretização dos pressupostos contidos na CF/88 e na LOAS, em 1997 foi aprovada a primeira Norma Operacional Básica, que conceituou o sistema descentralizado e participativo da política de Assistência Social. Em dezembro de 1998, foi definido o primeiro texto da Política Nacional de Assistência Social – PNAS[1]/2004. Ainda em 2004, foi editada uma Norma Operacional Básica de conformidade com o disposto na PNAS.

> "A PNAS/2004 reorganiza projetos, programas, serviços e benefícios de assistência social, consolidando no país, o Sistema Único de Assistência Social – SUAS, com estrutura descentralizada, participativa e articulada com as políticas públicas setoriais. Nesse sentido, demarca as

[1] A primeira versão da PNAS foi aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social no ano de 1998 e a última em 2004.

> particularidades e especificidades, campo de ação, objetivos, usuários e formas de operacionalização da Assistência Social, como política pública de proteção social.(PNAS,2004)”

Esses instrumentos normativos estabelecem as condições de gestão, de financiamento, de controle social, de competências dos níveis de governo com a gestão da política, de comissões de pactuação, negociação e de avaliação. Criam, por exemplo, conselhos deliberativos e controladores da Política de Assistência Social, Fundos Especiais para alocação de recursos financeiros específicos da Assistência Social e órgãos gestores da Política de Assistência Social, em todos os níveis de governo, além de Comissões Intergestoras Bipartites e Tripartites.

Em 2004, após um movimento de discussão nacional, foi aprovada uma nova Política Nacional de Assistência Social, na perspectiva de implementação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Consequentemente, em 2005, fez-se necessária a edição de uma Norma Operacional Básica - NOB, que definisse as bases para a implantação do Sistema Único de Assistência Social. Os instrumentos de regulação da Política de Assistência Social são, portanto, a CF/88, a LOAS/93, a PNAS/2004, a Norma Operacional Básica/SUAS/2005 e, a partir daí, a NOB-RH/2012, Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de 2009, a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais de 2009 e demais legislações pertinentes.

Foi somente a partir da aprovação da nova PNAS/2004 e da NOB, que o Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à fome (MDS) empreendeu esforços no sentido de implementá-la na direção da concretização do Sistema Único de Assistência Social, conforme deliberação da IV Conferência Nacional da Assistência Social, realizada em 2003. A NOB estabelece níveis de gestão para que os municípios acessem recursos federais, na perspectiva de associar a gestão e o financiamento, definindo requisitos, responsabilidades e incentivos para cada nível de gestão.

O SUAS se configura com o novo reordenamento da política de Assistência Social na perspectiva de promover maior efetividade de ações, com o objetivo de aumentar sua cobertura. E dentro dele, a política de Assistência Social é organizada

por tipo de proteção: - Básica e Especial, conforme a natureza da proteção e por níveis de complexidade. Ou seja, os serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social são reorganizados por níveis de proteção, de modo a garantir as seguintes seguranças: sobrevivência (de rendimento e autonomia), acolhida e convívio ou vivência familiar, com base no território, de acordo com sua complexidade, respeitada a diversidade regional e local.

A Proteção Social Básica fica sob responsabilidade do Centro de Referência da Assistência Social – CRAS, e de outras unidades básicas e públicas de Assistência Social. Como exposto na PNAS, são considerados serviços de proteção básica aqueles que têm a família como unidade de referência, e ofertam um conjunto de serviços locais que visam à convivência, a socialização e o acolhimento de famílias cujos vínculos sociais e familiares não foram rompidos, assim como a promoção de sua integração ao mercado de trabalho.

A Proteção Social Especial é considerada em dois níveis de complexidade, média e alta. De acordo com os documentos oficiais, ambas estão direcionadas ao atendimento às famílias e indivíduos em situação de direitos violados. O que diferencia os níveis de complexidade é a existência ou não de vínculos familiares e/ou comunitários, tendo como unidade pública de referência o Centro de Referência Especializado da Assistência Social – CREAS. O CREAS, como integrante do SUAS, deve constituir-se como pólo de referência e como articulador da proteção social especial de média complexidade, e é responsável pela oferta de orientação e apoio especializados e continuados de Assistência Social a indivíduos e famílias com seus direitos violados, mas sem rompimento de vínculos.

Nessa perspectiva, o CREAS deve articular os serviços de média complexidade e operar a referência e a contra referência com a rede de serviços socioassistenciais da proteção social, básica e especial, com as demais políticas públicas e com as demais instituições que compõem o Sistema de Garantia de Direitos e Proteção Social. Para tanto, é importante estabelecer mecanismos de articulação permanente, como reuniões, encontros e/ou outras instâncias para discussão, acompanhamento e avaliação das ações, inclusive as intersetoriais.

Segundo BOURGUIGNON (2001), a reflexão sobre o trabalho em rede consiste em enfrentar um grande desafio, pois exige definir o que se entende por rede na área social, especialmente no contexto da gestão municipal dos serviços de atenção às necessidades da família, criança e adolescente, que deve atender ao princípio de proteção integral previsto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Portanto, exige-se uma sintonia com a realidade local, com sua cultura de organização social, bem como uma sociedade civil forte e organizada, capaz de se fazer ativa e participativa diante da administração pública.

O conhecimento do funcionamento desse serviço é necessário, não somente para vínculos já rompidos, mas há a necessidade de prevenir situações de ameaça e violações para proteção de direitos. Cabe aos CRAS e ao CREAS organizar, por intermédio dos educadores sociais, equipes para abordagem de rua, busca ativa e articulação com os Conselhos Tutelares ou Vara da Infância e Juventude e outros órgãos que possam amparar as necessidades familiares.

Neste cenário para que haja eficiência nas ações da Política de Assistência social nas unidades públicas é imprescindível a atuação profissional. De acordo com os parâmetros de atuação de assistente sociais no Suas(2011) a intervenção profissional não pode somente ser de execução das atividades orientadas pelos documentos institucionais para que não se limite apenas à “gestão da pobreza” .

Contudo são os profissionais trabalhadores do SUAS que, no cotidiano, implementam a política de assistência social, bem como a garantia dos direitos sociais à população. E dentro disso, a precarização do trabalho e o enfrentamento das questões sociais são centrais. Logo, esses profissionais precisam estar capacitados para atuação intersetorial e ter conhecimento da estrutura social ao qual compõe seu fazer profissional.

> “A intersetorialidade no conhecimento da realidade que supõe a produção de informações, que fortalecem as evidências sobre os determinantes e condicionantes intersetoriais na produção de necessidades sociais. Aponta ainda que, para ambas as perspectivas, é preciso, porém, um eixo de articulação: um projeto ético-político, centrado na democracia e justiça social; a capacidade de aceitar e conviver com a diferença, a heterogeneidade e a equidade.” (SPOSATI, 2004)

A NOB/RH é o instrumento que normatiza a atuação dos trabalhadores do SUAS. Este documento possibilitou diretrizes de atuação e reconhecimento profissional para as categorias que atuam na política de assistência social, dadas as especificidades das ações intersetoriais requisitadas. Logo, o trabalho de assistentes sociais, psicólogos (as) e outros profissionais do SUAS requer maior interface com outras políticas, qual seja Saúde, Previdência, Educação, Trabalho, Lazer, Meio Ambiente, Segurança, Habitação para que possam mediar o acesso dos cidadãos aos direitos sociais.

Para que haja efetivo exercício do trabalho é necessário averiguar as possibilidades de atuação profissional. Estas não podem ser desvinculadas das condições e processos em que se realiza o trabalho; já que as atividades exercidas pelos/as trabalhadores/as, as condições materiais, institucionais, físicas e financeiras, e os meios e instrumentos necessários ao seu exercício interferem decididamente na sua atuação. Não sendo fornecidas as condições fundamentais para que os/as trabalhadores/as possam atuar na perspectiva de efetivar a política de Assistência Social, esta fica comprometida no que diz respeito ao atendimento à população e resguardo dos direitos também dos profissionais. Cabe, portanto, aos órgãos gestores fornecer condições para o exercício profissional.

3 - O Papel da Administração Pública Municipal

O município é parte integrante da federação brasileira, conforme art. 1º e 18 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e possui autonomia política administrativa e financeira. Desse modo, o município tem importância tanto na oferta direta de bens e serviços públicos, quanto na promoção da cidadania, aperfeiçoando e acentuando as diferentes práticas de participação da sociedade na administração pública. Além disso, o município tem papel de destaque na promoção do desenvolvimento econômico e social.

O Estado Democrático de Direito, balizado pela Constituição Cidadã de 1988 possibilitou maior autonomia aos entes federados. Este processo de descentralização possibilitou que cada município brasileiro desenvolvesse, de acordo com as especificidades locais, planejamentos e organizações políticas que atendessem aos seus munícipes.

> "Art. 6º: São direitos sociais: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição." (CF/1988)

Os direitos sociais necessitam de ações implementadas. Estes, mesmo que demonstrem avanços, ainda refletem de certa forma a necessidade de maior atuação do setor público no atendimento à população, sendo ainda incipiente diante da satisfação dos cidadãos. Segundo Soares (2015), a administração pública necessita se organizar para servir a sociedade e desenvolver funções orientadas para os princípios ora constituídas para a consolidação da cidadania.

> "Os municípios vêm assumindo maior autonomia e mais responsabilidades na provisão de bens e serviços públicos, ainda que de forma seletiva e na medida de suas possibilidades. (...) Mesmo assim, mantém-se uma forte polarização no debate público entre aqueles que apostam no fortalecimento dos governos locais como um processo positivo para a democracia e a eficiência locativa do setor público, e aqueles que entendem que os municípios são a própria manifestação do clientelismo e da ineficiência, nos quais o aumento da autonomia local só favoreceria a ingovernabilidade." (LUBAMBO, 2006,p.87)

Ora nesta empreitada, o desafio é atender as demandas sociais, econômicas e políticas na oferta de serviços públicos condizentes ao exercício da cidadania. Já que no pacto federativo, a distribuição de responsabilidades e recursos financeiros conduz o município a investir na otimização de recursos e – conforme Saldanha et al. (2006) – em planejamento estratégico que auxilie na gestão pública municipal a realizar o desenvolvimento social da cidade.

Cabe dizer que a organização burocrática do município tende a engessar as ações públicas para os usuários, mas segundo Darcoso e Freitas(2014) é inegável a necessidade da racionalidade que predomina na esfera pública. Contudo, os autores também trazem para reflexão que há possibilidade de implantar práticas inovadoras que possam ter aplicabilidade para organizações do setor público.

De acordo com Saldanha et al. (2006), há necessidade de planejamento estratégico local que deve atender às finalidades da cidade. Com a descentralização e a autonomia municipal, este deve contemplar os serviços municipais, para além apenas de suas funções primordiais e entender a gestão como fenômeno amplo que pode compreender recursos humanos, sistemas e serviços ofertados.

Conforme explicita Soares (2015) ao afirmar que:

> "Diversas ações têm sido empenhadas para promover a inovação no serviço público, objetivando a melhora qualitativa ou quantitativa das práticas correntes. Registram-se inovações na gestão da informação, atendimento ao usuário/cidadão, simplificação e modernização dos procedimentos, avaliação de desempenho e controle de resultados, gestão de recursos humanos, planejamento e desenvolvimento organizacional, entre outras dimensões, cuja inovação nasce a todo instante(...)" (SOARES,2015, p.1)

De acordo com ARAUJO (2004) e partindo de BRESSER-PEREIRA (1996), a administração pública na contemporaneidade passa pelo processo transitório que oscila entre a gestão burocrática e gerencial. Neste aspecto incorpora parcerias do setor privado e da democracia participativa no qual cria um modelo de gestão focado em resultados que atendam ao cidadão.

Assim, é primordial que haja a responsabilidade em produzir uma gestão pública participativa e eficaz. Segundo Darcoso e Freitas(2014), promover a transparência e aumentar a participação social para combater, por exemplo, a corrupção e explorar os benefícios das novas tecnologias. Ao estabelecer canal mais aberto de comunicação junto à comunidade local, a gestão irá consolidar uma governabilidade mais próxima da realidade local.

De acordo com Andrade(2005) apud Saldanha et al.(2006), o planejamento é essencial para que as distorções administrativas sejam sanadas e altere as condições indesejáveis para coletividade, no sentido de remover empecilhos institucionais e assegurar a viabilização de objetivos e metas propostas. E assim, decorrente das ações implementadas, a administração será eficaz e eficiente e poderá promover a qualidade dos serviços públicos e, consequentemente, o bem estar da população.

De acordo com o art. 37 da Constituição Federal de 1988, os princípios da administração pública são: “legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. No entanto, estes princípios desafiam e esbarram muitas vezes nos planos de governo, na descontinuidade dos serviços e, consequentemente, na insatisfação do cidadão/usuário dos serviços.

> “Gestão política é contar com autorização, recursos, apoio e legitimidade para implementar a missão organizacional. Incluir gestões com políticos, legisladores, burocratas que detenham poder de decisão sobre o financiamento e desenvolvimento das atividades. Também envolve a sociedade civil organizada, meios de comunicação, empresas privadas e a cidadania. Desde que estes sejam os atores-chave que tenham interesses relacionados com operações da organização.”(TOBAR,2005)

Consta que, para os governos locais, ou seja, para a administração municipal, é fundamental que – tendo conhecimento da necessidade de sua população – não meça esforços para o atendimento das suas demandas. Estas podem ser de cunho social, político, cultural, entre outras que podem afetar o desempenho dos serviços públicos. Assim, os governos municipais garantem seu desempenho ao estabelecer canais de comunicação junto aos cidadãos, assegurando sua governabilidade.

> “(...) Assim, é fundamental que haja esforço para a modernização administrativa, estruturação e consolidação de práticas de planejamento participativo e gestão eficiente das contas públicas para a construção de municipalidades sustentáveis e participativas (...). A administração pública municipal precisa promover, continuamente, melhorias em eficiência e eficácia, (...), tendo, ao mesmo tempo, que se debater com a escassez de recursos, especialmente os financeiros, e de pessoas com habilidade para lidar com o bem público.”(SALAZAR et al,2008, p.102 apud AVELAR e BERTOLIN,2011,p. 5)

É de responsabilidade, portanto, do poder executivo municipal desempenhar suas funções por meio de seus órgãos (secretarias, departamentos, serviços, etc.) e entidades (autarquias, fundações e empresas estatais), cuja configuração se orienta segundo as especificidades locais em termos de necessidades de oferta de bens e serviços públicos. E assim consolidar as ações do Estado em âmbito local, conforme preconizado nas atribuições inerentes a sua esfera de poder.

Assim, a Capacidade Institucional é dada pela capacidade que a instituição apresenta para lidar com as questões de sua responsabilidade. Com relação aos Recursos Humanos, é necessário pensar nos profissionais como primordiais para uma boa (ou má) Capacidade Institucional.

3.1 O município de Betim

Segundo o site da Prefeitura Municipal de Betim, o Município surgiu quando Joseph Rodrigues Betim, cunhado do bandeirante Fernão Dias Paes Leme, obteve do Conselho Ultramarino da Corte Real Portuguesa, em 1711, a Carta de Sesmaria relativa ao território localizado no Vale do Ribeirão da Cachoeira, hoje Rio Betim, cujas terras pertenciam à imensa Vila Real de Sabará.

Em 1910, chega à cidade a Estrada de Ferro Oeste de Minas. As inúmeras estações e paradas da estrada de ferro configuram algumas ocupações no seu entorno. Em 1938, Betim foi elevado a município, através do Decreto do Governador Benedito Valadares Ribeiro, de 17 de dezembro.

Em 1941, o governo do Estado cria no então município de Betim, o Parque Industrial, reconhecendo, desta forma, o potencial da região e, ao mesmo tempo,despertando as elites econômicas locais para a instalação de novas indústrias na sede. Ao longo dos anos 40, foram implantadas as primeiras indústrias de porte significativo, como a Cerâmica Brasiléia, em 1942, a Cerâmica Ikera, em 1945, e finalmente, a Cerâmica Minas Gerais, em 1947, além de algumas siderúrgicas de ferro-gusa. Inicia-se o fenômeno de industrialização do município, que prossegue durante a década de 50 com a inauguração da rodovia Fernão Dias.

Na segunda metade da década de 60, surge o primeiro grande empreendimento industrial no município, a Refinaria Gabriel Passos, implantada em 1968 e responsável pelo desenvolvimento de muitas atividades complementares, como o comércio atacadista de combustíveis.

Com o planejamento da Região Metropolitana de Belo Horizonte, ficam reforçadas as potencialidades de localização industrial e de desenvolvimento urbano em Betim. Ocorre a ocupação de grandes espaços do município pela indústria, com a criação do Distrito Industrial Paulo Camilo, na segunda metade da década de 70, e com a implantação da Fiat Automóveis S/A, em 1976, e suas indústrias-satélites, resultando na formação do segundo pólo industrial automobilístico do país.

No início dos anos 80, a população cresce vertiginosamente chegando a 82.601 habitantes. Betim foi considerada uma das cidades que mais cresceu em todo o País. Mas a crise econômica promove uma desaceleração do processo de crescimento.

A partir da década de 90 há uma retomada no crescimento de Betim, que passa a atrair novas indústrias em decorrência da saturação de áreas industriais em outras regiões e da necessidade de adequação do parque industrial aos padrões de concorrência impostos pelo mercado externo, tal como programas de qualidade total e processos de terceirização.

Atualmente, o município de Betim, situado na região metropolitana de Belo Horizonte, tem aproximadamente 400 mil habitantes. Sendo um dos pólos industriais mais importantes do Estado, concentra grandes multinacionais como, por exemplo, a TOSHIBA e a FIAT. No entanto, há questões sociais relativas à educação, saúde, cultura, lazer e outros serviços públicos que desafiam a gestão municipal, para que compreenda e oferte de acordo com a necessidade e a qualidade dos serviços públicos.

Segundo o AtlasBrasil (2013), em relação a vulnerabilidade social em Betim, podemos verificar que há redução em relação a mortalidade infantil, mas ainda há contingente enorme de crianças de 0 a 5 anos fora da escola. Outro componente analisado é o da família; pode ser visto que a renda inferior a R$ 70 reais também

esta em declínio, fator que culmina com a inserção cada vez menor de famílias aos programas sociais do governo e outros benefícios.

Em relação a trabalho e renda, também pode ser vista a redução de vulneráveis a pobreza, e o decréscimo de postos informais de trabalho. Outro dado importante é o aumento da melhoria das condições de moradia, conforme apresentado no quadro abaixo.

Tabela 1 - Vulnerabilidade Social - Betim - MG			
Crianças e Jovens	**1991**	**2000**	**2010**
Mortalidade infantil	38,26	23,60	12,68
% de crianças de 0 a 5 anos fora da escola	-	79,58	57,00
% de crianças de 6 a 14 fora da escola	16,83	4,86	1,97
% de pessoas de 15 a 24 anos que não estudam, não trabalham e são vulneráveis, na população dessa faixa	-	15,20	7,37
% de mulheres de 10 a 17 anos que tiveram filhos	1,30	2,94	1,81
Taxa de atividade - 10 a 14 anos	-	5,55	5,12
Família			
% de mães chefes de família sem fundamental e com filho menor, no total de mães chefes de família	16,38	20,80	18,14
% de vulneráveis e dependentes de idosos	1,51	1,66	1,15
% de crianças com até 14 anos de idade que têm renda domiciliar per capita igual ou inferior a R$ 70,00 mensais	16,25	9,62	3,09
Trabalho e Renda			
% de vulneráveis à pobreza	64,19	49,02	23,98
% de pessoas de 18 anos ou mais sem fundamental completo e em ocupação informal	-	44,04	27,01
Condição de Moradia			
% da população em domicílios com banheiro e água encanada	83,80	95,01	98,75

Fonte: PNUD, Ipea e FJP

No que diz respeito a renda, pobreza e desigualdade, o Atlas Brasil (2013) apresenta um aumento da renda per capita, e consequentemente redução da pobreza. Apesar do índice Gini[2], ainda apresentar um grau elevado de desigualdade na distribuição da renda.

Tabela 2 - Renda, Pobreza e Desigualdade - Betim - MG

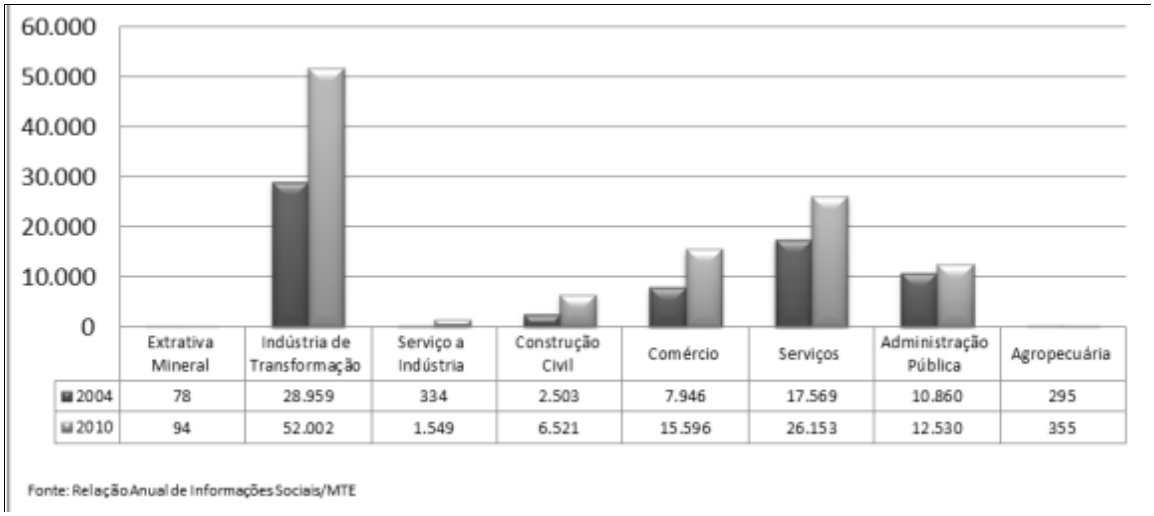
[2]http://desigualdade-social.info/indice-de-gini.html

	1991	2000	2010
Renda per capita (em R$)	314,74	412,88	660,56
% de extremamente pobres	12,17	6,02	1,58
% de pobres	36,49	22,52	7,04
Índice de Gini	0,53	0,50	0,47

Fonte: PNUD, Ipea e FJP

Em relação à situação de trabalho, o Atlas Brasil (2013) apresenta dado relevante: 73,2% da população economicamente ativa está ocupada. No entanto, o dado aferido em 2010 não compreende a realidade de 2016, já que a crise econômica trouxe também o fechamento de postos de trabalho no município.

Gráfico 1 –Distribuição dos postos de trabalho formais por atividade



Fonte: Diagnóstico sócioterritorial, 2015.

A posição do Município de Betim, segundo os censos realizados de 1991, 2000 e 2010, apresenta um cenário municipal em permanente evolução. Este apresenta as dificuldades em relação a alguns componentes e, mesmo assim, está com índice de desenvolvimento humano considerado alto. No gráfico, analisado juntamente ao IDH nacional, Betim desponta como em permanente ascensão.

Segundo o Atlas Brasil (2013), o município apresentou significativa evolução:

> **Entre 2000 e 2010**
>
> O IDHM passou de 0,612 em 2000 para 0,749 em 2010 - uma taxa de crescimento de 22,39%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM do município e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 64,69% entre 2000 e 2010. Nesse período, a dimensão cujo

índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,222), seguida por Longevidade e por Renda.

Entre 1991 e 2000

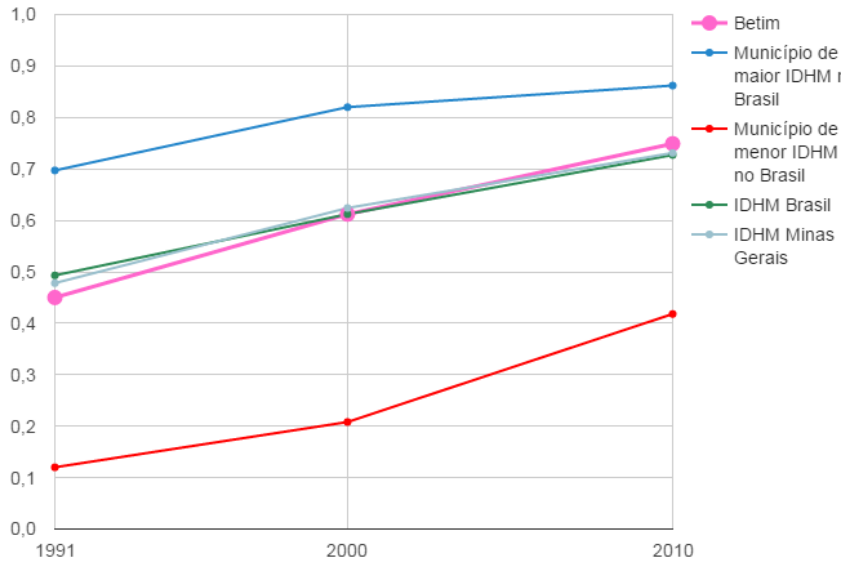
O IDHM passou de 0,450 em 1991 para 0,612 em 2000 - uma taxa de crescimento de 36,00%. O hiato de desenvolvimento humano foi reduzido em 70,55% entre 1991 e 2000.

Nesse período, a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,238), seguida por Longevidade e por Renda.

Entre 1991 e 2010

De 1991 a 2010, o IDHM do município passou de 0,450, em 1991, para 0,749, em 2010, enquanto o IDHM da Unidade Federativa (UF) passou de 0,493 para 0,727. Isso implica em uma taxa de crescimento de 66,44% para o município e 47% para a UF; e em uma taxa de redução do hiato de desenvolvimento humano de 45,64% para o município e 53,85% para a UF. No município, a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,460), seguida por Longevidade e por Renda. Na UF, por sua vez, a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,358), seguida por Longevidade e por Renda.

Grafico 2 – Evolução do IDHM Betim – MG



Fonte: Betim-MG. Atlas Brasil, 2013.

Podemos ver que a ascenção do IDH Municipal tem superado, desde meados dos anos 2000, os níveis Nacional e da Regional Minas Gerais.

Mesmo diante da evolução apresentada no cenário municipal, faz-se necessário entender as mazelas sociais de seus cidadãos para que possa estabelecer, permanentemente, o patamar elevado quanto à qualidade dos serviços ofertados, posição de desenvolvimento municipal e consequentemente melhoria da qualidade de vida da sua população.

3.2 A Política de Assistência Social em Betim

Segundo Miranda (2008), a industrialização betinense decorrente da instalação de grandes empresas como a FIAT, Petrobrás, entre outras, concedeu ao município um imenso crescimento populacional e, consequentemente, evidenciou os problemas sociais.

Neste sentido, a política de assistência social seguia o cenário nacional pautado na filantropia e benesse. Com a promulgação da Constituição Federal, também passa a se apresentar enquanto politica pública, dever do Estado e direito dos cidadãos.

De acordo com a NOB SUAS(2005), as atribuições de municípios de grande porte perpassam a implantação de serviços especializados, devido às suas características populacionais e àatração de populações do entorno à rede socioassistencial. Prevê que a oferta dos serviços da proteção básica e especial, bem como da média e alta complexidade, sejam implantados de maneira ampla, bem como a efetivação e atualização dos Cadastros sociais (CadÚnico).

Para que o município possa lidar com suas questões sociais; segundo a gestão da assistência social, estabelecida pela PNAS/2004, é necessário que esta operacionalize a política de acordo com seu nível de gestão. Os níveis são: inicial, básica e plena, e são diferenciados conforme o porte dos municípios brasileiros, das condições de vida de sua população rural e urbana, e da densidade das forças sociais que os compõem, apresentado na tabela 3.

Tabela 3 – Porte de município

Porte do município	Nº. Habitantes	Famílias referenciadas por CRAS	Capacidade de Atendimento Anual por CRAS
Pequeno Porte I	Até 20 mil habitantes	2.500	500 famílias
Pequeno Porte II	De 20 a 50 mil habitantes	3.500	750 famílias
Médio Porte	De 50 a 100 mil habitantes	5.000	1.000 famílias
Grande Porte	De 100 a 900 mil habitantes	5.000	1.000 famílias
Metrópole	Mais de 900 mil habitantes	5.000	1.000 famílias

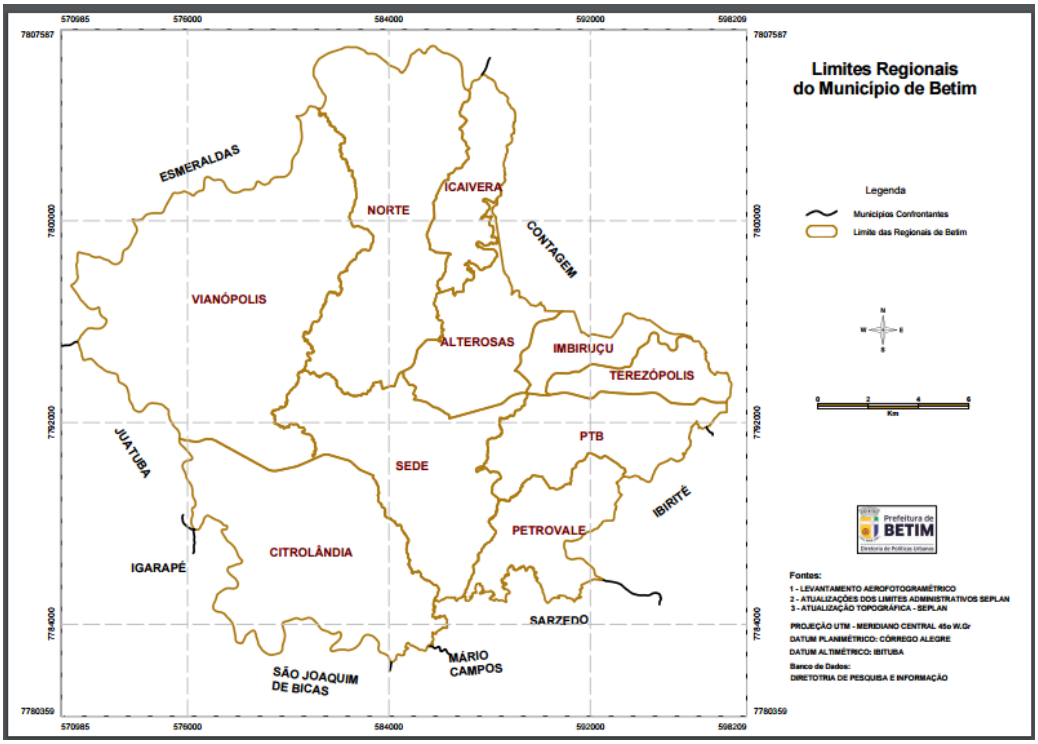
Fonte: NOB-RH/SUAS Anotada e Comentada (2012).

Como já dito, atualmente a política pública de Assistência Social é ofertada através da Secretaria Municipal de Assistência Social – SEMAS. Este órgão é responsável pela gestão e execução das ações, serviços, programas e projetos que visam a garantia de direitos dos cidadãos betinenses.

> "A Secretaria de Assistência Social de Betim é o órgão gestor responsável pela política de assistência social no município. Tem como objetivo a defesa de direitos do cidadão e, por consequência, o combate ao assistencialismo. A Política de Assistência Social é um direito do cidadão e dever do Estado, e faz parte do tripé da Seguridade Social prevista na Constituição Federal de 1988. Também é responsável por planejar, executar e avaliar as ações e Serviços da Assistência Social do município, no que diz respeito ao trabalho voltado para a melhoria da qualidade de vida da população que vive em situação de risco social e de vulnerabilidade, além de prezar pelo combate à pobreza, coordenar programas de amparo à família, ao idoso, às pessoas com deficiência, à população em situação de rua, às crianças e adolescentes em situação de risco, em conformidade com o Sistema Único de Assistência Social - SUAS**.** O Sistema de Assistência Social de Betim organiza-se, conforme prevê a legislação da área, através da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial de média e alta complexidade." (Site Prefeitura Municipal de Betim, 2016)

A estrutura sócioterritorial de gestão e execução se organiza de forma descentralizada para atender as 10 regionais administrativas do município, que contam com: 16 unidades do Centro de Referência de Assistência Social – CRAS, 02 do Centro de Referência Especializada de Assistência Social – CREAS, 01 Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua – Centro POP. Cabe dizer que há CRAS em todas as regiões e os CREAS estão na área central.

Mapa 1 – Regionais Administrativas de Betim-MG



Fonte: http://www.dpurb.betim.mg.gov.br/site/index.php/servicos/mapas/

Os serviços socioassistenciais de alta complexidade que englobam as instituições de acolhimento a crianças e adolescentes, idosos e pessoas em situação de rua, são realizados através da rede sócioassistencial. Ou seja, executados por instituições conveniadas a Prefeitura por intermédio da Secretaria Municipal de Assistência Social. E assim, busca assegurar também aos segmentos de indivíduos em situação de risco e/ou vulnerabilidade social e com direitos violados, amparo na rede de proteção e promoção social.

O marco legal da Assistência Social no município é a Lei nº2858/1996 que dispõe sobre a política municipal de assistência social, cria o fundo municipal e o conselho de assistência social, condição importante para a realização do repasse fundo a fundo e cofinanciamento da Política em conformidade com a Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº8.742/1993 alterada pela Lei 11.435/11 e legislações correlatas. Salientando que, conforme partilha de obrigações dos entes federados, cabe ao Municipio o cofinanciamento dos benefícios eventuais.

Apesar das normativas indicarem a atuação do Estado para operacionalização da Política de Assistência Social, em Betim a atuação era quase

toda realizada por intermédio de convênios formalizados com entidades sem fins lucrativos. Os poucos profissionais efetivos entraram na SEMAS através do Concurso que foi realizado em 2001. A sinalização de concurso público somente foi possível a partir da assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC (Inquérito Civil nº MPMG 027.13.000.922-1), firmado em 02 de Dezembro de 2014) que iniciou ações para regularizar a situação. Neste TAC foram exigidos: a adequação do município à regulamentação das parcerias entre o poder público e as entidades sem fins lucrativos (Lei Federal 13.019/2014), o encerramento dos contratos firmados com entidades sem fins lucrativos para provimento dos cargos, bem como a realização de concurso público para a SEMAS – Betim.

A realização do processo seletivo nº001/2015 foi primeiro passo para suprir as vagas, e foi autorizada pelo Ministério Público após o município recorrer à decisão, visando adquirir tempo para se organizar para a realização do concurso público.

Desse modo, o primeiro Processo Seletivo Simplificado na história do município, para a SEMAS (Edital Conjunto SEMED e SEMAS Nº 001/2015, de 05 de Outubro de 2015), previu a contratação temporária de profissionais para provimento de 196 vagas para a SEMAS.

No dia 04 de janeiro de 2016, os profissionais empossados se apresentaram a SEMAS enquanto trabalhadores do SUAS. Sendo um marco fundamental para a política no município. Assim, como a operacionalizadora da Gestão Plena da Assistência Social no Município, esta posse assegura em âmbito local o cumprimento do Pacto de Aprimoramento do SUAS.

De acordo com a NOBRH–SUAS (2012), o Pacto é um instrumento que serve para estruturar e aperfeiçoar o SUAS, planejar, acompanhar e organizar a execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Este é articulado nas três esferas de governo e suas metas mais recentes foram definidas pela Comissão Intergestores Tripartite (CIT), que definiu na sua 124ª reunião ordinária, as Prioridades e Metas para a gestão municipal para o quadriênio 2014-2017.

Conforme artigo 24 da NOB-SUAS(2012), o Pacto de Aprimoramento do SUAS compreende:

> “I – definição de indicadores;
> II – definição de níveis de gestão;
> III – fixação de prioridades e metas de aprimoramento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais do Suas;
> IV – planejamento para o alcance de metas de aprimoramento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais do Suas;
> V – apoio entre a União, os Estados, o Distrito Federal e o Municípios, para o alcance das metas pactuadas; e
> VI – adoção de mecanismos de acompanhamento e avaliação.”(NOB-SUAS,2012)

A responsabilidade da Secretaria municipal de assistência social, enquanto gestão plena do sistema único de assistência social, portanto, é ofertar de maneira qualificada e quantificada os serviços à população betinense. Contudo, há fator preponderante nestas ações: os profissionais que operacionalizam a política.

> No que se refere à autonomia do trabalho, as condições objetivas de estruturação do espaço institucional devem assegurar aos/às profissionais o direito de realizar suas escolhas técnicas no circuito da decisão democrática, garantir a sua liberdade para pesquisar, planejar, executar e avaliar o processo de trabalho, permitir a realização de suas competências técnica e política nas dimensões do trabalho coletivo e individual e primar pelo respeito aos direitos, princípios e valores ético-políticos e profissionais estabelecidos nas regulamentações profissionais (BEHRING, 2003).

Desse modo, as condições subjetivas e objetivas dos trabalhadores são parâmetros imprescindíveis de análise para que seja verificado o cumprimento das normativas, a qualidade do serviço público ofertado e as condições de trabalho. Esses fatores podem impactar decididamente a garantia dos direitos aos usuários das políticas e ser impedimento da cidadania.

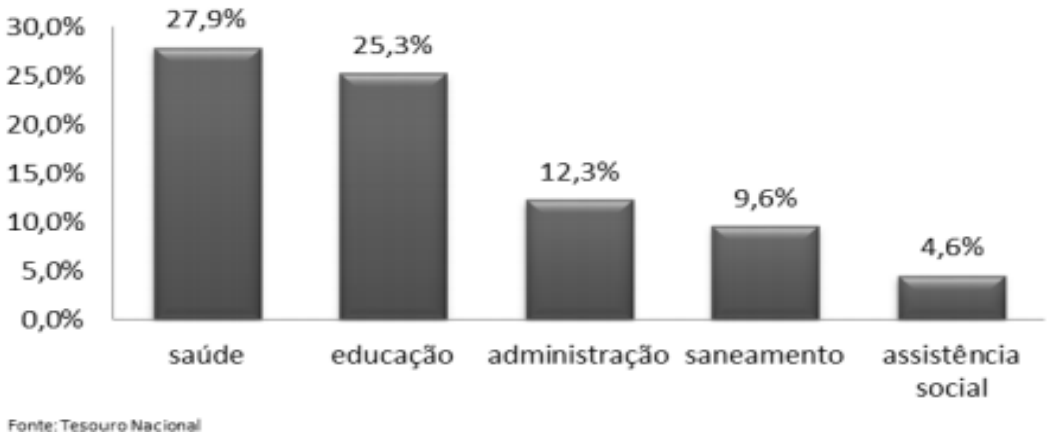
4 - Análise da Capacidade Institucional dos Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Assistência Social.

Para os fins desse trabalho, será utilizada a análise da capacidade institucional, qual seja citado por Silva (2009), propõe examinar se um determinado nível de governo está realmente assumindo a gestão de uma dada política. Neste caso, se há recursos humanos suficientes na SEMAS.

Para analisar a situação dos recursos humanos na SEMAS, há necessidade de contextualizar que os serviços, programas e projetos da Secretaria funcionavam até 2015 por intermédio de convênios firmados com entidades sem fins lucrativos.Também, todos os funcionários contratados representavam quase 80% dos postos de trabalho, na categoria comissionados ou contratados por ONGs, o que gerava instabilidade e descontinuidade dos serviços anualmente; contrariando o disposto sobre relações de trabalho da NOB-RH.

A Prefeitura Municipal alegava não ter condições de arcar com pagamento da folha para entrada de novos servidores. Mesmo sendo apresentada para 2016 a receita estimada e a despesa fixada pela Lei Orçamentária Anual nº5. 998/2015, para a Secretaria Municipal de Assistência Social, em torno de R$ 50.319.000,00 (cinquenta milhões e trezentos e dezenove mil reais), sem contingenciamentos. E a lotação de novos profissionais não exceder o disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal nº 101/2000. Houve resistência para realização do processo simplificado – PSS. Para fins de comparação com demais despesas do Município (Saúde e Educação), apresentamos na tabela 4 que a despesa com a Assistência Social está em torno de 4,6%, ou seja, não justifica impacto crescente no Orçamento.

Tabela 4 – Distribuição das Maiores Despesas do Município



Fonte: Diagnostico socioterritorial, 2015

Desse modo, há de se entender que a despesa com recursos humanos, no dizer de Miranda(2008) não é desperdício. Os recursos humanos são necessários ao bom e efetivo atendimento das necessidades da população usuária.

Tanto havia necessidade de estabilidade neste quesito que, verificando as tabelas 5 e 6, as quais apresentam os recursos humanos alocados de 1993 a 2006, pode-se perceber a variação de profissionais, mas decididamente o aumento de inclusão de profissionais alocados na Secretaria antes do SUAS.

Tabela 5 – Recursos Humanos da SEDS[3] 1993 a 2000

RECURSOS HUMANOS ALOCADOS NA SEDS: 1993-2000

Função/ano	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Gerencial	11	12	14	14	18	10	10	12
Nível Superior	06	03	06	09	19	10	13	10
Técnico/operacional	03	08	05	07	06	10	16	16
Administrativo	11	12	14	19	19	16	11	14
Estagiários	00	00	00	00	34	16	32	30
Serviços gerais	00	00	00	00	00	00	13	14
Indefinido	00	00	00	00	00	00	00	00
Total	31	35	39	49	96	62	95	96

Fonte: MIRANDA, 2008

[3] SEDS era Secretaria de Desenvolvimento Social, antigo nome da SEMAS.

Tabela 6 – Recursos Humanos da SEMAS 2001 a 2006

RECURSOS HUMANOS ALOCADOS NA SEMAS: 2001-2006

Função/ano	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gerencial	12	16	35	30	29	33
Nível Superior	09	15	41	46	56	54
Técnico/operacional	18	24	68	77	87	90
Administrativo	18	31	43	68	97	126
Estagiários	32	26	82	07	25	27
Serviços gerais	16	21	51	44	57	61
Indefinido	-	-	-	-	-	02
Total	105	133	320	272	351	393

Fonte: MIRANDA, 2008.

Tendo a Prefeitura Municipal de Betim acatado a decisão judicial (Termo de Ajustamento de Conduta), realizou-se o Processo Simplificado SEMAS/SEMED Nº001/2015, o qual deu posse a 196 trabalhadores do SUAS, atualmente lotados nas unidades públicas de serviços socioassistenciais. Sendo o custeio da lotação desses recursos humanos realizado por cofinanciamento federal – conforme preconizado pelo artigo 6º- E da Lei nº8.742/1993 em consonância com o artigo 1º da Resolução nº32/2011 diz que os Estados, Distrito Federal e Municípios poderão utilizar até 60% (sessenta por cento) dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Assistência Social, no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência do SUAS.

Entendendo o histórico iremos realizar a análise da capacidade institucional dos recursos humanos da SEMAS. Iremos partir da relação de unidades públicas e população usuária atendida. Tendo em vista o que a NOB RH/SUAS estabelece enquanto parâmetros mínimos para execução dos serviços nas unidades, considerando famílias referenciadas e equipe de referência da Proteção Social Básica e Proteção Social Especial.

Conforme a Resolução nº269/2006, que institui a constituição das equipes de referência do SUAS e regulamenta a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS; define como aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e execução de serviços, programas, projetos

e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em conta o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

E assim, a Resolução nº17/2011 ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS, reconhecendo as categorias profissionais de nível superior para atender as necessidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS.

A Resolução nº9/2014 ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhece as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS.

Segundo o caderno de orientações acerca da equipe de referência, esta equipe é encarregada de intervir junto a um determinado número de usuários que apresentam situação de vulnerabilidade ou risco social e pessoal; a intervenção será de acordo com o nível de proteção (básica ou especial, de média ou alta complexidade). Todo o serviço deve ser ofertado com base no número de famílias referenciadas.

De acordo com a NOB SUAS (2005), família referenciada é “aquela que vive em áreas caracterizadas como de vulnerabilidade, definidas a partir de indicadores estabelecidos por órgão federal, pactuados e deliberados.” A explanação conceitual se faz necessária para ressaltar o significado do objeto de estudo, no que diz respeito à capacidade de recursos para o serviço executado.

Cabe dizer que os trabalhadores do SUAS (exceto coordenadores e alguns cargos comissionados) lotados nas unidades do CRAS, CREAS e Centro POP estão contratados através do Processo Simplificado nº001/2015, sob regime celetista, e cumprem 30 horas semanais de trabalho.

4.1 Unidades Públicas

As unidades públicas estatais operacionalizam os serviços, programas, projetos e benefícios da política de Assistência Social no Município. O CRAS que desenvolve as ações da Proteção Social Básica, enquanto o CREAS e o CENTRO POP as ações da Proteção Social Especial de Média Complexidade, em consonância com a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, resolução 109/2009, conforme apresentada na tabela 7.

Tabela 7 - Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA		1. Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF); 2. Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; 3. Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas.
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	**Média Complexidade**	1. Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias Indivíduos (PAEFI); 2. Serviço Especializado em Abordagem Social; 3. Serviço de proteção social a adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC); 4. Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias; 5. Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.
	Alta Complexidade	6. Serviço de Acolhimento Institucional; 7. Serviço de Acolhimento em República; 8. Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; 9. Serviço de proteção em situações de calamidades públicas e de emergências.

Fonte:http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/tipificacao.pdf

4.1.1 Centro de Referência da Assistência Social – CRAS

> "O Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) é uma unidade pública estatal descentralizada da política de assistência social, responsável pela organização e oferta de serviços da proteção social básica do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas áreas de vulnerabilidade e risco social dos municípios e DF. Dada sua capilaridade nos territórios, se caracteriza como a principal porta de entrada do SUAS, ou seja, é uma unidade que possibilita o acesso de um grande número de famílias à rede

> de proteção social de assistência social." (caderno de orientações do CRAS, 2009)

No que diz respeito aos serviços da Proteção Básica de Betim, estes são desenvolvidos em 16 unidades do CRAS localizadas nas áreas de vulnerabilidade social. Sendo 11 CRAS de Porte III ou Grande Porte, ou seja, tem 5 mil famílias referenciadas, são 02 CRAS de porte II , ou seja, que tem 3.500 famílias referências e 02 CRAS de Porte I, com 2.500 famílias referenciadas, conforme anexo I.

A composição mínima da equipe de referência dos CRAS, por porte, para prestação de serviços e execução de ações da Proteção Social Básica, de acordo com a NOB-RH/SUAS – autorizada pela Resolução Nº269, de 13 de dezembro de 2006 e publicada pela Resolução Nº01, de 25 de janeiro de 2007, está apresentada na tabela 8.

Tabela 8: Composição das equipes por porte do CRAS.

Porte I	Porte II	Porte III
Até 2.500 famílias referenciadas.	Até 3.500 famílias referenciadas.	A cada 5.000 famílias referenciadas.
2 técnicos de nível superior, sendo assistente social e psicólogo.	3 técnicos de nível superior sendo dois assistentes sociais e um psicólogo.	4tecnicos de nível superior, sendo dois assistentes sociais, um psicólogo e outro profissional do SUAS
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

Fonte: NOB-RH/SUAS Anotada e Comentada (2011).

Ao verificar a tabela 8 e o exposto no Quadro 1, o qual apresenta a realidade de profissionais da SEMAS lotados nos CRAS por unidade, pode-se perceber que há a insuficiência de profissionais nível médio nos CRAS: Alterosas I (faltam 2), Alterosas II (faltam 2), Alto Boa Vista, Bandeirinhas, Cruzeiro do PTB, Guanabara, Imbiruçu (faltam 2), Norte, São João, Teresópolis (faltam 2), Vianópolis e Vila

Recreio (faltam 2). Ou seja, dos dezesseis CRAS do município de Betim, doze estão com seu quantitativo de Recursos Humanos inferior ao recomendado.

No que diz respeito aos profissionais de nível superior para acompanhamento das equipes referenciadas, conforme relatório do setor Recursos Humanos, extraído em abril de 2016, as equipes de referência da Proteção Social Especial de todas as unidades estão completas, conforme a NOB-RH/SUAS.

No Quadro 1, os profissionais sublinhados são os de quantitativo inadequado.

No entanto, analisando os dados apresentados no Demonstrativo de Serviços /Programas do Governo Federal de 2015, estavam cadastradas 41.063 famílias no Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF, 1559 usuários nas faixas etárias de 0 a 17 anos , maiores de 60 anos e seus familiares no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos e mais 183 nesta faixa etária em situação prioritária. Considerando as famílias referenciadas, conforme classificação do Porte de CRAS, deveriam estar referenciadas 67.000 famílias.

Este déficit de 29.437 famílias referenciadas foi identificado através do diagnostico sócioterritorial de 2015, o qual levantou as necessidades de alocação das unidades públicas para melhor atender a população. Considerando a extensão territorial do município e a concentração de vulnerabilidade social em determinadas regiões, como apresentado no mapa 2, a recomendação do diagnostico é de instituir 4 Novos CRAS – Cruzeiro do Sul, Vila Cristina, Santa Inês e Novo Horizonte, realizar a mudança de endereço dos CRAS Alterosas II, CRAS Cruzeiro e CRAS Citrolândia, além de redimensionar o CRAS Cruzeiro, na região do PTB, de porte II para porte III.

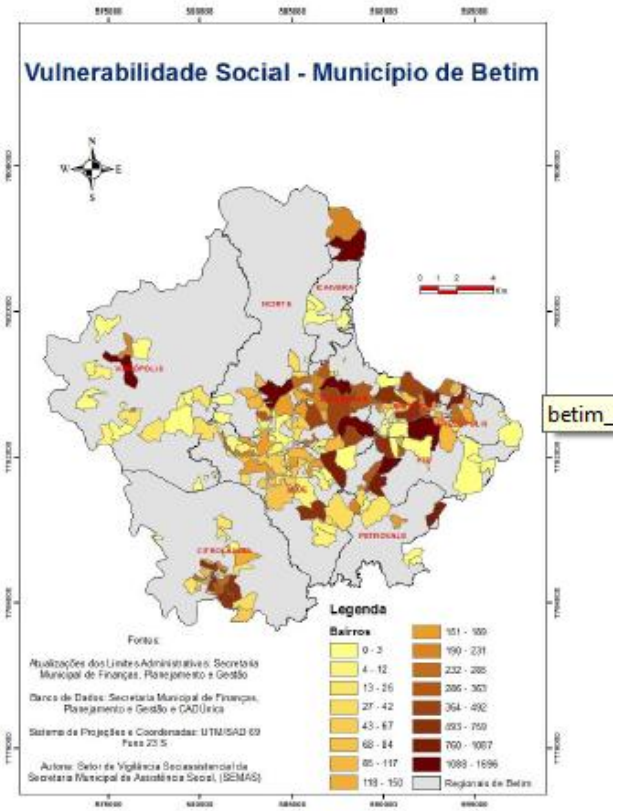
Quadro 1 – Funcionários da SEMAS em Abril de 2016, por CRAS.

Unidade Pública	FUNCIONÁRIOS
CRAS Icaivera (Porte I)	**7**, sendo: 1 Coordenador, 1 Assistente Social, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Petrovale (Porte I)	**7**, sendo: 1 Coordenador, 1 Assistente Social, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Citrolândia (Porte II)	**10**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Auxiliar Administrativo, 2 agentes APCE (Agentes do Programa Cesta Escola), 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Cruzeiro do PTB (Porte II) REGIÃO DO PTB	**9**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 2 Serviços Gerais.
CRAS Vianópolis (Porte II)	**8**, sendo 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Alterosas I (Porte III)	**9**, sendo: 1 Coordenador, 3 Assistente Social, 1 Psicólogo, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais .
CRAS Alterosas II (Porte III)	**10**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 3 Psicólogos, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Alto Boa Vista (Porte III) REGIÃO DO CITROLÂNDIA	**11**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 2 Orientadores Sociais, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista, 1 Estagiário e 1 Serviços Gerais .
CRAS Bandeirinhas (Porte III) REGIÃO CENTRAL	**11**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 2 Orientadores Sociais, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista, 1 Ajudante de Manutenção e 1 Serviços Gerais .
CRAS Guanabara (Porte III) REGIÃO DO PTB	**10**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 2 Orientadores Sociais, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista, 1 Estagiário e 1 Serviços Gerais.
CRAS Imbiruçu (Porte III)	**9**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Jardim Perla (Porte III) REGIÃO DO IMBIRUÇU	**9**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 1 Orientador Social, 2 Educadores Sociais, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Serviços Gerais.
CRAS Norte (Porte III)	**15**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 3 Psicólogos, 2 Orientadores Sociais,1 Oficial Administrativo, 2 Recepcionistas, 1 Estagiária, 1 Ajudante de Manutenção e 2 Serviços Gerais.

CRAS São João (Porte III) REGIÃO DO PTB	**12**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 1 Orientador Social, 1 Educador social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista, 1 Estagiária, 1 Ajudante de Manutenção e 1 Serviços Gerais.
CRAS Teresópolis (Porte III)	**11**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 2 Recepcionistas, 1 Estagiária e 1 Serviços Gerais.
CRAS Vila Recreio (Porte III) REGIÃO DO TERESÓPOLIS	**9**, sendo: 1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 Psicólogos, 1 Orientador Social, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista, 1 Serviços Gerais.

Fontes: RH-SEMAS Betim, Abril de 2016; e Censo-SUAS CRAS 2015.

Mapa 2 – Vulnerabilidade Social - Município de Betim



Fonte: Diagnostico sócioterritorial, 2015

Conforme mapa da vulnerabilidade Social do município, há situações de vulnerabilidade e/ou riscos sociais em todas as regionais. Isto demanda ação contínua e conjunta com outros órgãos públicos para trabalhar de maneira preventiva às questões sociais que afligem os cidadãos. De mesma forma, o Gráfico 3, do Índice de Violência, evidencia a necessidade da ação conjunta, constante e

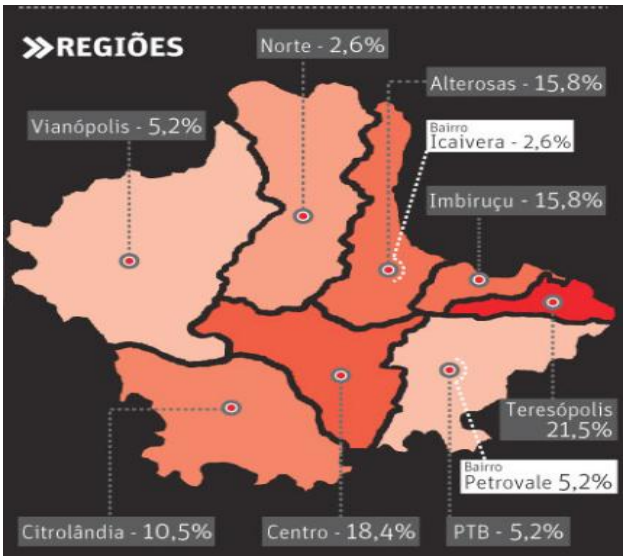
intersetorial do poder público. Neste sentido, o CRAS é um elo entre a população e setor público.

4.1.2 Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS

> “O CREAS é uma unidade pública estatal, de abrangência municipal ou regional, referência para a oferta de trabalho social a famílias e indivíduos em situação de risco pessoal e social, por violação de direitos, que demandam intervenções especializadas no âmbito do SUAS. Sua gestão e funcionamento compreendem um conjunto de aspectos, tais como: infraestrutura e recursos humanos compatíveis com os serviços ofertados, trabalho em rede, articulação com as demais unidades e serviços da rede socioassistencial, das demais políticas públicas e órgãos de defesa de direitos, além da organização de registros de informação e o desenvolvimento de processos de monitoramento e avaliação das ações realizadas.”(caderno de orientação do CREAS,2009)

A Proteção Social Especial de Média Complexidade tem como unidades de referência para a oferta de serviços, o CREAS e o Centro POP. Estes, por meio de programas, projetos e serviços especializados de caráter continuado a potencialização de recursos para a superação e prevenção do agravamento de situações de risco pessoal e social, por violação de direitos, tais como: violência física, psicológica, negligência, abandono, violência sexual (abuso e exploração), situação de rua, trabalho infantil, práticas de ato infracional, fragilização ou rompimento de vínculos, afastamento do convívio família, entre outras.

Gráfico 3 - Índice de Violência por regional de Betim – 2015



Fonte:http://www.otempo.com.br/infogr%C3%A1ficos/viol%C3%AAncia-em-betim-1.989618

> O conceito de risco social, por sua vez, relaciona-se com a probabilidade de um evento acontecer no percurso de vida de um indivíduo e/ou grupo, podendo, portanto, atingir qualquer cidadão (ã). Contudo, as situações de vulnerabilidades sociais podem culminar em riscos pessoais e sociais, devido às dificuldades de reunir condições para preveni-los ou enfrentá-los, assim, “as seqüelas podem ser mais ampliadas para uns do que para outros” (SPOSATI, 2001).

Há no município de Betim, 02 unidades públicas do CREAS e 01 Centro POP que operacionalizam os serviços da Proteção Social Especial de Média complexidade, conforme os parâmetros estabelecidos para o Porte. Conforme verificado no na tabela 9, a quantidade de CREAS implantados atualmente corresponde ao número de habitantes estimado pelo Censo do IBGE, que é de aproximadamente 400 mil habitantes.

Tabela 9 – Parâmetros para implantação do CREAS

Porte do município	Nº. Habitantes	Parâmetros de referência
Pequeno Porte I	Até 20 mil habitantes	Cobertura de atendimento em CREAS Regional ou municipal quando demanda justificar
Pequeno Porte II	De 20 001 a 50 mil habitantes	Implantação de pelo menos 01 CREAS
Médio Porte	De 50 001 a 100 mil habitantes	
Grande Porte, Metrópoles	A partir de 100.001 hab.	Implantação de 01 CREAS a cada 200.000 habitantes

Fonte: Caderno de Orientações do CREAS, 2009

A execução física dos serviços ofertados pelo CREAS e Centro POP apresentada pelo Demonstrativo de Serviços e Programas do Governo Federal de 2015, contempla 2144 indivíduos. Ressaltando que nesta análise não se incluem os serviços ofertados pela Proteção Social Especial de Alta Complexidade que são executados por instituições sem fins lucrativos.

No que diz respeito a capacidade de recursos humanos designados para atuação no CREAS, conforme lista apresentada pelo Setor de Recursos Humanos da SEMAS, há 19 profissionais lotados no CREAS I e 17 Profissionais lotados no CREAS II. Estes estão em consonância com tabela 10, dos parâmetros de composição de equipe qual seja, assistentes sociais, psicólogos, advogados, educadores sociais, recepcionistas e coordenador.

Considerando as especificidades do trabalho no CREAS, o caderno de orientações do CREAS (2009) expõe que é preciso reconhecer as dificuldades dos profissionais na realização do acompanhamento especializado a famílias e indivíduos em situação de risco pessoal e social, por violação de direitos em decorrência das situações complexas com as quais se deparam e do impacto que este trabalho causa na vida dos trabalhadores.

Desse modo, sabendo das especificidades da vida cotidiana individual, que expõe cada vez mais pessoas a vulnerabilidades, que implicam violação de direitos como as questões reais de desemprego, é necessário que as equipes de referência do CREAS estejam adequadas a demanda.

Tabela 10 - Composição da equipe de referência do CREAS

Municípios		Capacidade de Atendimento/ Acompanhamento	Equipe de Referência
Porte	Nível de gestão		
Pequeno Porte I e II e Médio Porte	Gestão inicial, básica ou plena	50 casos (famílias/ indivíduos)	1 Coordenador 1 Assistente Social 1 Psicólogo 1 Advogado 2 Profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários) 1 Auxiliar administrativo
Grande Porte, Metrópole e DF	Gestão inicial, básica ou plena	80 casos (famílias/ indivíduos)	1 Coordenador 2 Assistentes Sociais 2 Psicólogos 1 Advogado 4 Profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários) 2 Auxiliares Administrativos

Fonte: Caderno de Orientações do CREAS, 2009.

4.1.3 Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua – CENTRO POP

> “ O Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua, constitui-se em uma unidade de referência da Proteção Social Especial de Media Complexidade, de caráter público estatal, com papel importante no alcance dos objetivos da Política Nacional para a População em Situação de Rua. As ações desenvolvidas pelo Centro POP e pelo Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua devem integrar-se às demais ações da política de assistência social, dos órgãos de defesa de direitos e das demais políticas públicas - saúde, educação, previdência social, trabalho e renda, moradia, cultura, esporte, lazer e segurança alimentar e nutricional - de modo a compor um conjunto de ações públicas de promoção de direitos, que possam conduzir a impactos mais efetivos no fortalecimento da autonomia e potencialidades dessa população, visando à construção de novas trajetórias de vida.”(caderno de orientação do Centro POP,2009)

A população de rua betinense tem aumentado no decorrer dos anos. Devido a situação de álcool e drogas, indivíduos – e até mesmo famílias – vêem na rua sua residência. A complexidade das situações de riscos e violações de direitos vivenciadas pela população em situação de rua, pressupõe intervenções qualificadas para este público que ultrapassa a situação de garantia de renda, mas que impõe muitas vezes o resgate à dignidade e à condição de visibilidade social.

Cabe dizer que, segundo o caderno de orientações, apesar da oferta do serviço estar condicionada a execução física e financeira da Proteção Social Especial de média complexidade, o CREAS e o Centro POP são unidades distintas, devendo funcionar em espaços distintos. A intencionalidade destas Unidades, sua organização, infraestrutura, serviços ofertados e recursos humanos possuem conformações próprias e distintas entre si, tendo em vista a missão de cada uma destas Unidades no território.

Atualmente são lotados no Centro POP, 16 profissionais, quais sejam, 12 educadores sociais, 1 Assistente Social, 1 Psicólogo, 1 Oficial Administrativo, 1 Recepcionista e 1 Coordenador, conforme informação disponibilizada pelo Setor de Recursos Humanos da SEMAS. No que se refere ao prescrito na NOB-RH/SUAS, há necessidade de recompor a equipe para que atenda a normativa citada, considerando que há apenas dois profissionais de nível superior e o atendimento está na capacidade máxima, conforme tabela 11.

Tabela 11 – Composiçao da equipe de referência do Centro POP

Centro de Referência Especializado para Pessoas em Situação de Rua	Capacidade de Atendimento 80 casos (famílias ou indivíduos/mês)
01 Coordenador (a)	
02 Assistentes Sociais	
02 Psicólogos (as)	
01 Técnico de nível superior, preferencialmente com formação em Direito, Pedagogia, Antropologia, Sociologia ou Terapia Ocupacional[13]	
04 Profissionais de nível superior ou médio para a realização do Serviço Especializado em Abordagem Social (quando ofertada pelo Centro POP), e/ou para o desenvolvimento de oficinas socioeducativas, dentre outras atividades.	
02 Auxiliares Administrativos	

Fonte: Caderno de Orientações do Centro POP, 2009.

A análise da capacidade institucional dos recursos humanos da SEMAS demonstra que ainda há muito trabalho a ser realizado para que haja composição das equipes de referência, tanto da proteção social básica quanto da proteção social especial, conforme a normativa do NOB RH/SUAS. No que diz respeito à

capacidade de atendimento através do acompanhamento profissional, tendo em vista a população vultosa do município e a extensão territorial, será imprescindível a constituição de equipes volantes para atender as áreas em que o CRAS não abrange, e a realização de busca ativa para questões de violações que não aparecem enquanto demanda espontânea.

No entanto, a constituição das equipes de referência do CRAS, CREAS e Centro POP, por profissionais selecionados através de processo simplificado e contrato celetista apresenta um avanço na autonomia da SEMAS.

O patamar alcançado pela SEMAS constitui avanço no cumprimento a Lei Orgânica da Assistência, principalmente em relação ao cofinanciamento federal. A utilização desse recurso para o pagamento dos profissionais concursados que integrem as equipes de referência do SUAS, lotados na SEMAS, responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e proteção social especial, assegura a continuidade dos serviços prestados.

A dimensão dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Assistência Social, analisada neste contexto, culmina no desafio do alcance da meta do pacto de aprimoramento da gestão, ao qual tem ação de desprecarizar os vínculos trabalhistas das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS, de forma a atingir o percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) de trabalhadores do SUAS de nível superior e médio com vínculo estatutário ou empregado público. O alcance dessa meta está preconizado pela Resolução Nº 18, de 15 de julho de 2013, que dispõe acerca das prioridades e metas específicas para a gestão municipal do SUAS.

E também remete a questionamentos necessários que vão além dos levantamentos de números suficientes, mas que envolvem parâmetros de tempo necessário de trabalho para realizar planejamento, execução, registro e monitoramento da qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados. É necessário, sobretudo, entender a dimensão do trabalho para ter mais clareza de quantos profissionais são necessários para que a equipe de referência possa oferecer, com qualidade, serviços às famílias e indivíduos com quem trabalham. É,

portanto, uma análise da capacidade dos recursos humanos a nível gerencial, ou seja, em sua totalidade.

Portanto, para determinar a suficiência ou a insuficiência do número de profissionais em relação ao número de usuários, exige-se maior conhecimento das necessidades dos serviços e benefícios socioassistenciais em nível municipal. Cabe entender também a questão do trabalho e o papel do trabalhador na Política de Assistência Social.

> "(...) ao indicar a centralidade do trabalho na (re)produção da vida social, revela a base objetiva de constituição das ações ético-morais: as capacidades que, desenvolvidas a partir da práxis, objetivam a sociabilidade, a consciência, a liberdade e a universalidade do ser humano-genérico. Em função dessas capacidades objetivas explicitam-se os valores éticos fundamentais: liberdade, equidade e justiça social, articulando-os à democracia, à cidadania " (BARROCO, 2001, p. 201).

Outro fator a observar, segundo Korga(2014), é que o trabalhador da assistência social lida com mais de um chão de gestão, dada a precariedade, a necessidade em se ter mais de um emprego, ele morar em uma cidade e trabalhar em outra, etc. Neste aspecto, envolve também questões que impactam a dimensão cotidiana da atuação profissional. E o que remete a pensar em ações de gestão do trabalho, necessárias também a amparar o trabalhador.

4.2- Gestão do trabalho

A Gestão do Trabalho do SUAS, criada a partir da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) em 2006, possibilitou debates junto aos entes federados para construção de diretrizes para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, pautadas nos princípios éticos para os trabalhadores da Assistência Social. Estes debates convergiam no estabelecimento de diretrizes para a Educação Permanente, para os planos de cargos, carreiras e salários, para as entidades e organizações de Assistência Social e para o cofinanciamento da área da gestão do trabalho. Além disso, a orientação acerca do desenvolvimento dos serviços socioassistenciais.

> “(...)não basta existir regulações se não houver comprometimento por parte dos gestores para que as transformações ocorram no campo das políticas sociais, em especial na Assistência Social. Raichelis nos ensina que ‘as transformações contemporâneas que afetam o mundo do trabalho, seus processos e sujeitos, provocam redefinições profundas no Estado e nas políticas sociais, desencadeando novas requisições, demandas e possibilidades ao trabalho no âmbito das políticas sociais” (RAICHELIS, 2010 apud Gestão do Trabalho, CRUS,2014).

A Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, Tipificação Nacional dos Serviços – que implantou a padronização em todo território nacional dos serviços de proteção social básica e especial – foi fundamental para estabelecer conteúdos essenciais, público a ser atendido, propósito de cada um deles e os resultados esperados para a garantia dos direitos socioassistenciais. Outro ponto essencial trata das provisões, aquisições, condições e formas de acesso, unidades de referência para a sua realização, período de funcionamento, abrangência, a articulação em rede, o impacto esperado e suas regulamentações específicas e gerais.

Os trabalhadores do SUAS neste contexto conhecem e desenvolvem as ações da política em conformidade com a LOAS e, assim, fazem a operacionalização do SUAS na busca da garantia de direitos do usuário. Todavia, a rotinização das atividades pode comprometer a eficiência se esta prática não acompanhar reflexão acerca do fazer profissional.

> “(...)sendo (re)significado a partir de sua definição clássica, oriunda da ciência da administração, estando subordinado à ótica de quem exerce alguma função de gerência ou de planejamento (gerência de capacidade de pessoas, assim como dos recursos materiais e financeiros, com vistas a uma utilização mais racional e eficiente). Absorve o conceito de força de trabalho da economia política com o uso descritivo e analítico dos fenômenos de mercado de trabalho – emprego/desemprego, produção, renda, assalariamento – e configura-se na gestão do trabalho e na sociologia do trabalho, em um mix que envolve o trabalho, o trabalhador como ‘ser social’ e a sociedade.” (PIERANTONI, 2007 apud Gestão do Trabalho, CRUS,2014)

Entendendo que o trabalhador também é componente fundamental da política de assistência social, o MDS instituiu a Gestão do Trabalho no SUAS:

> “Esta área compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e estruturação do processo de trabalho institucional, envolvendo os 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 cargos, carreira e salários, entre outros aspectos.”(MDS,2016)

Este campo de atuação da Política da Assistência Social tem aspectos importantes e envolve ações legitimadoras dos trabalhadores; no caso do Pacto de Aprimoramento da Gestão Municipal, aprovado por meio da Resolução CNAS nº 18, de 15 de julho de 2013:

> Art. 2º Constituem prioridades e metas específicas para os municípios no âmbito da: III - Gestão:
>
> a) Desprecarizar os vínculos trabalhistas das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS com a meta de atingir o percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) de trabalhadores do SUAS de nível superior e médio com vínculo estatutário ou empregado público;
>
> b) Estruturar as secretarias municipais de assistência social com a instituição formal de áreas essenciais como subdivisão administrativa, conforme o porte do município, quais sejam: Proteção Social Básica, Proteção Social Especial, com subdivisão de Média e Alta Complexidade, Gestão Financeira e Orçamentária, Gestão de Benefícios Assistenciais e Transferência de Renda, Gestão do SUAS com competência de Gestão do Trabalho, Regulação do SUAS e Vigilância Socioassistencial para os municípios de grande porte e metrópole.

Na Secretaria de Assistência Social de Betim há implantado o setor de Gestão de Trabalho. Este setor foi fundamental para acolhida dos novos funcionários, já que estabeleceu uma agenda de capacitação acerca da gestão do sistema único de assistência social. Contudo, a capacitação permanente é orientação da legislação.

No período de Fevereiro a Maio de 2016, participaram da capacitação os novos profissionais que tomaram posse em 2016, para que conhecessem a estrutura dos serviços socioassistenciais de Betim, qual seja a rede de serviços e a forma da operacionalização do SUAS no município; segundo avaliação dos participantes, foi momento fundamental de experiência e conhecimento acerca do campo de trabalho local.

Atualmente, a nível Federal e Estadual há o programa CAPACITA SUAS, para educação permanente no âmbito do SUAS em fase de adesão junto a instituições parceiras, ainda não disponíveis cursos para o município. No entanto são espaços que existem para qualificação do trabalhador da área.

O caderno de orientações do índice de gestão descentralizada do SUAS estabelece a utilização de recursos para Gestão do trabalho e educação permanente na assistência social. Assim, é possível estabelecer ações que contribuam para o alcance de capacidade de profissionalização e qualificação adequada à atuação dos serviços socioassistenciais.

A implantação da gestão do trabalho é desafio cotidiano. O incentivo do cofinanciamento federal e estadual pode contribuir para o aprimoramento da gestão e qualificação dos profissionais. No entanto, segundo Crus(2014), há fatores que impactam o cotidiano e que merecem reflexão e busca de adequadas formas de superação. Tais como:

- A precariedade no trabalho e desvalorização dos trabalhadores do SUAS;
- A alta rotatividade dos profissionais;
- As formas de contratação direta e indireta pelos gestores em descumprimento da NOB-RH/SUAS;
- As várias jornadas de trabalho, com CPF registrado no CadSUAS em mais de um município;
- O trabalho desregulado e desprotegido;
- A falta de controle e planejamento sobre os gastos com pessoal;
- A realidade dos serviços e o papel estratégico do planejamento de recursos humanos no novo modelo de gestão descentralizada;
- O papel regulador do estado e a necessidade de instrumentos que possibilitem a tomada de decisões e o monitoramento e a avaliação da força de trabalho;
- A baixa participação dos trabalhadores nas instâncias do SUAS, em especial nos Conselhos de Assistência Social;
- O aprimoramento da gestão, a qualificação dos serviços, a formação para o trabalho e a progressão funcional;
- O estabelecimento de mapas de competências das equipes de referência dos serviços;
- O estudo sobre o perfil requerido pelo SUAS de seus trabalhadores;

- A insatisfação dos trabalhadores com a mobilização e representatividade de suas representações.(CRUS, 2014)

Frente aos desafios impostos ao coletivo, a capacidade da Gestão do Trabalho se apresenta como um ciclo de possibilidades. Esta pode trazer o fortalecimento do diálogo nas instâncias do SUAS: com gestores, trabalhadores, usuários, sociedade civil organizada e suas respectivas organizações para fins de superar os déficits e os entraves para operacionalização da Política de Assistência social no município.

5 – Conclusão

A constituição do Estado brasileiro, das políticas sociais e da intervenção nas questões sociais teve avanços e retrocessos no decorrer dos anos. É sabido que a busca pelo poder e as influências sociais tiveram papel fundamental neste processo. Haja visto que os direitos sociais, civis e políticos foram universalmente instituídos tardiamente através da Constituição Federal de 1988.

As políticas sociais clientelistas e assistencialistas representaram, em parte também, a luta dos movimentos sociais e uma dimensão de conquista da classe trabalhadora, apesar de insuficiente, limitada e, em alguns aspectos, minimalista. Em última análise, reforço as desigualdades sociais expressas pelas questões sociais emergentes.

O grande desafio para a sociedade brasileira residia justamente na capacidade de mobilização estratégica de suas forças transformadoras, na busca de formas de organização consistentes e participativas e que as políticas públicas não fossem apenas pontuais e afirmativas, mas que congregassem os anseios de toda a população.

Nesse entendimento, a análise da capacidade institucional dos recursos humanos na Secretaria de Assistência Social de Betim conduziu a reflexões importantes. Pode ser visualizado que o desafio de estruturar os recursos humanos depende não apenas das questões numéricas de profissionais em determinados postos, mas incide sobre a forma de gestão que está sendo estabelecida através dos serviços ofertados.

O cenário socioeconômico municipal impõe desafios que despontam as vulnerabilidades e riscos sociais que devem ser considerados na realização do trabalho e nos serviços socioassistenciais.

Todavia, é oportuno para verificar se há cumprimento das especificações da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos/SUAS para unidades públicas da Proteção Social Básica e Proteção Social Especial no Município de Betim. E

também, a observância à Lei Orgânica da Assistência Social e legislações pertinentes.

Outro aspecto observado diz respeito à qualificação profissional: instrumentalizar os profissionais para empreender a grande tarefa de superar a aparência, e identificar as múltiplas determinações do real, sem desconsiderar as condições objetivas e subjetivas que estão envolvidas na prática profissional, e que requerem conhecimentos específicos que deem conta das particularidades e singularidades.

Logo, é primordial dizer que esta análise não se finda na exposição apresentada, mas instiga a compreender como é complexa a capacidade institucional dos recursos humanos. Esta não pode ser balizada no cumprimento apenas das ações, ou seja, pautada na quantidade de profissionais atuantes e de usuários atendidos, mas na qualidade dos serviços ofertados, na qualificação do trabalhador, na reflexão das práticas e atuações de trabalho desenvolvidas.

A gestão do trabalho no SUAS desponta como alternativa para a atuação qualificada dos profissionais, ou seja, trabalhadores do SUAS que, no enfrentamento do cotidiano, necessitam estar capacitados nos dilemas sociais e adversos que impactam a consolidação da política de assistência social.

Então, a capacitação permanente e a supervisão técnica podem integrar a rede de expansão na qualificação dos serviços, bem como na apuração qualificada dos dados obtidos pelo setor de vigilância socioassistencial, para construir estratégias conjuntas de atuação e de melhoria para os profissionais do SUAS e os beneficiários do mesmo.

Eis o desafio, da continuidade dos serviços, da efetivação do sistema de garantia de direitos e, sobretudo, da consolidação da cidadania participativa. Considerando que todos, trabalhadores e usuários, são cidadãos que necessitam do amparo estatal e da garantia dos direitos de cidadania.

6 - Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo L. C. (1999) **Adeus ao Trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Ed. Corte, Campinas, São Paulo: Ed. Da Universidade Estadual de Campinas.

ASSISTÊNCIA SOCIAL, Secretaria Nacional de**. Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CRAS**/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. – 1. ed. – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009. 72 p.

AVELAR.Ewerton Alex. BERTOLIN, Rosangela Violetti, ZWICK, Elisa. **Acapacidade Institucional na Administração Pública: Estudo no Sul de Minas Gerais**. In XXXV Encontro da ANPAD - EnANPAD, 2011, Rio de Janeiro: RJ,2011. P.1-17

BEHRING, Elaine. Notas sobre Organização Política e Sindical dos Assistentes Sociais. Rio de Janeiro, 2003.

BARROCO, Maria Lúcia. **Bases filosóficas para uma reflexão sobre ética e Serviço Social**. In: BONETTI, Dilséiaet al. Serviço Social e ética: convite a uma nova práxis. São Paulo: Cortez, 2001.

BETIM, Lei Ordinária 2.858, de 15 de Maio de 1996. **Dispõe sobre a política de assistência social no município de Betim e dá outras providências.**

BETIM, Lei Ordinária 5.998, de 28 de Dezembro de 2015. **Lei Orçamentária Anual 2016**. Estima a receita e fixa a despesa do município de Betim para o exercício de 2016

BETIM, Prefeitura Municipal. **História de Betim**. Disponível em http://www.betim.mg.gov.br/prefeitura_de_betim/falando_de_betim/o_municipio/39037%3B36637%3B070912%3B0%3B0.asp acesso Junho 2016.

BOURGUIGNON, Jussara Ayres. **Concepção de Rede Intersetorial.** Departamento de Serviço Social. Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2001. Disponível em <http://www.uepg.br/nupes/intersetor.htm> Acesso em junho 2016.

BOSCHETI, Ivanete. **Seguridade social e trabalho**: paradoxo das políticas de previdência e assistências no Brasil.UnB: Brasília, 2006.324p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988.Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm> . Acesso em: 12 Junho 2016.

BRASIL, **Lei Orgânica da Assistência Social** (2003). In: Coletânea de Leis. 4. ed. Conselho Regional Assistência Social – 6ª Região: Belo Horizonte, 2005. 420p.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Serviço de Proteção e Atendimento Integral as Famílias.** Disponível emhttp://mds.gov.br/acesso-a-informacao/perguntas-frequentes/assistencia-social/psb-protecao-social-

basica/projetos-psb/servico-de-protecao-e-atendimento-integral-a-familia-2013-paif junho 2016.

BRASIL. Lei 12.435/2011. Alteração da LOA. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/19604/beneficio-assistencial-e-lei-n-12-435-2011-redefinicao-do-conceito-de-deficiencia. Acesso Junho 2016.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Politica Nacional de Assistência Social – PNAS**. Brasília, DF. 2004.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.** Brasília, DF. 2009

BRASIL, Lei Nº Federal Nº 12.435, de 06 de julho de 2011, que **altera a Lei Federal Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, DF, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/ L8742.htm Acesso em: 12 Junho de 2016.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Serviço de Proteção e Atendimento Integral as Famílias.** Disponível emhttp://mds.gov.br/acesso-a-informacao/perguntas-frequentes/assistencia-social/psb-protecao-social-basica/projetos-psb/servico-de-protecao-e-atendimento-integral-a-familia-2013-paif. Acesso em 12 Junho de 2016.

BRASIL, Lei Complementar 101, de 04 de Maio de 2000. **Lei de Responsabilidade Fiscal**.http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm. Junho 2016.

BRASIL**, Resolução nº32/2011**.Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

BRASIL, **Resolução nº17/2011 .**Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

BRASIL, **Resolução nº09/2014** .Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011

BRASIL, Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, **Tipificação nacional dos serviço,** Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2009.

BRASIL, Resolução 269, de 13 de dezembro de 2006. Aprova **a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2012.

BRASIL**, Resolução nº18/2013**.Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013.

BRASIL. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**/Organizador: José Ferreira da Crus. et al. - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014, 300p.

BRASIL, Atlas do Desenvolvimento Humano - 2013. **Perfil do Município de Betim, MG** Disponível em:<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/betim_mg>acesso junho 2016.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. In Bresser-Pereira e Spink. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. Revista do Serviço Público, 47. Janeiro de 1996.

COHN, Amélia. **Gastos Sociais e Políticas Sociais nos Anos 90**. A Persistência do Padrão Histórico de Proteção Social Brasileira. 2000. Disponível em <http://www.empreende.org.br/pdf/Programas%20e%20Pol%C3%ADticas%20Sociais/Gastos%20sociais%20e%20pol%C3%ADticas%20sociais%20nos%20anos%2090.pdf> Acesso em: Junho 2016

FREITAS, Rony Klay Viana. DARCOSO, Antônio Luiz Rocha. **Inovação aberta na Gestão Pública: analise do plano de ação brasileiro para Open govermentpartnership.**In Revista Administração Pública. Rio de Janeiro – julho/outubro de 2014. Disponível em<http://www.readcube.com/articles/10.1590%2F0034-76121545>acesso em Junho de 2016.

GUERRA, Yolanda. **Instrumentalidade do processo de trabalho e Serviço Social**. In: Serviço Social & Sociedade. São Paulo: Cortez, 2000. nº62, ano XX.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: Esboço de uma interpretação histórico metodológica**. 17. Ed. São Paulo, Cortez, 2005.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

LUBAMBO, Cátia. **Desempenho da Gestão Pública que variáveis compõe a aprovação popular em pequenos municípios?** Sociologias, Porto Alegre. Ano 8 nº16. 2006. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a05n16> Acesso Junho 2016.

MIOTO, Regina Célia Tamaso. NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. **Política Social e Serviço Social: os desafios da intervenção profissional**. Pesquisa Teórica. R. Katal. Florianópolis. V.16, nº esp. Pág.61-71, 2013.

MIRANDA, Maria Auxiliadora de. **Trajetória institucional e gestão da política de assistência social no município de Betim – MG no período 1993-2006.** Belo Horizonte: PUC-MG, 2008.

MONTAÑO, C. E. **A Natureza do Serviço Social: um ensaio sobre sua gênese, sua especificidade e sua reprodução**. São Paulo. Cortez. 1998. Disponível em:<http://pt.slideshare.net/RosaneGafa/a-naturezadoservicosocial> Acesso em maio 2016

MOZZATO,AneliseRebelato. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios**.

2011.Disponível em http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=11987 Acesso: Junho 2016.

NETTO, Jose Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

SPOSATI, Aldaíza. **A política de assistência social na cidade de São Paulo**. São Paulo: Polis/ PUC-SP, 2002.

RIZOTTI, Maria Luiza do Amaral. **A construção do sistema de proteção social no Brasil: avanços e retrocessos na legislação social.** Disponível em: http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/construcao.pdfJunho 2016.

SALDANHA, Gustavo Segabinazzi. PEIXOTO, Frederico Brider. ESTRADA, Rolando Juan Soliz. **O planejamento estratégico na Administração Pública Municipal**. In Encontro luso-brasileiro. UNIVALI- Balneário Camburiu. 2009. Disponível em :<http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/publica%C3%A7%C3%B5es/rolando/46.htm> acesso Junho 2016.

SILVA, Semírames Silva da. Capacidade Institucional Municipal e Ação Coletiva**: Analise comparativa dos resultados do planejamento urbano participativo 2005 a 2008. 2009**. 244 f. Dissertação(mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente) Programa de Pós Graduação: Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente Urbano – Universidade da Amazônia, Belém, Pará, 2009.

SOARES, Alessandra do Valle Abrahão. **Inovação no Setor Público: obstáculos e alternativas.** Disponível em <http://www.administradores.com.br/producao-academica/inovacao-no-setor-publico-obstaculos-e-alternativas/2395/> Acesso Junho 2016.

TOBAR, Federico. **Estratégia e construção de políticas sociais: o caso da Secretaria de Assistência Social do município de São Paulo**. Revista de Administração Pública, n.39 v.3, maio-junho; 2005. p.595-612.

YAZBEK, Maria Carmelita. **Os fundamentos do Serviço Social na Contemporaneidade**. In: CEAD - UNB. (Org.). Curso - Programa de capacitação continuada para assistentes sociais. Brasília - DF: CEAD-UNB, 2000, v. 4, p. 19-34.