



Eixo: Ética, Direitos Humanos e Serviço Social.

Sub-eixo: Direitos Humanos, formação e exercício profissional.

O SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO AMAZONAS: AS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO INERENTES AO CONTEXTO DA REALIDADE AMAZÔNICA

MILANE LIMA REIS¹
NOURA VIEIRA PINHEIRO²
THIAGO MARTINS PEREIRA³
MICHELLI BORBA DE PAULA⁴
DANIELLE DA SILVA BARBOSA⁵

Resumo: Pesquisa realizada na Secretaria de Estado de Assistência Social do Amazonas, com objetivo de conhecer o perfil dos trabalhadores, a partir dos indicadores de gênero, faixa etária, grau de instrução, tempo de serviço, local de trabalho, contratação, horas trabalhadas e faixa salarial. Na pesquisa de campo foram utilizados questionários, enviados por meio eletrônico e físico para os 62 municípios, totalizando 1.684 trabalhadores do SUAS. Resultados apontam os fatores condicionantes e limitantes das ações dos trabalhadores, imbricados aos aspectos relacionados à diversidade ambiental e territorial do Estado, às condições institucionais e de infraestrutura dos equipamentos e às condições de trabalho.

Palavras-chave: Sistema Único de Assistência Social; Trabalhadores; Condições de Trabalho.

Abstract: Based on the indicators of gender, age, educational level, length of service, place of work, hiring, hours worked and salary range, the survey was conducted at the State Department of Social Assistance of Amazonas. . In the field survey, questionnaires were used, sent electronically and physically to the 62 municipalities, totaling 1.684 SUAS workers. Results point to the conditioning and limiting factors of the workers' actions, imbricated to the aspects related to the environmental and territorial diversity of the State, the institutional and infrastructure conditions of the equipment and the working conditions.

Keywords: Single System of Social Assistance; Workers; Work conditions.

1. INTRODUÇÃO

A Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS), por meio da Gerência de Gestão do Trabalho, realizou uma pesquisa com o intuito de averiguar a realidade dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Estado do Amazonas, visando conhecer o perfil dos trabalhadores

¹ Profissional de Serviço Social. Secretaria de Estado de Assistência Social. E-mail: <milanereis@hotmail.com>

² Profissional de Serviço Social. Secretaria de Estado de Assistência Social.

³ Profissional de outras áreas. Secretaria de Estado de Assistência Social.

⁴ Professor com formação em Serviço Social. Universidade Federal do Amazonas.

⁵ Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal do Amazonas.

que atuam nos equipamentos socioassistenciais dos 62 municípios, mediante o levantamento dos indicadores de gênero, faixa etária, grau de instrução, tempo de serviço, local de trabalho, contratação, horas trabalhadas e faixa salarial.

Cabe destacar, que dos 62 municípios obteve-se êxito de respostas aos questionários em 43 municípios, totalizando 1.684 (mil seiscentos e oitenta e quatro) trabalhadores. É importante também ressaltar que a pesquisa contou com o assessoramento da Universidade Federal do Amazonas na sistematização e análise dos dados, pois docentes desta universidade são membros do Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social no Amazonas (NUEP/AM). Os resultados desta pesquisa irão subsidiar a elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente no Estado do Amazonas.

A pesquisa de campo enfrentou dificuldades para uma aproximação da realidade, em decorrência da complexidade e amplitude do território amazônico. Assim, frente às condições adversas, singulares e dinâmicas de cada município do estado, foi utilizada uma metodologia em que os municípios foram subdivididos por calhas dos principais rios que banham o Estado, respeitando uma geografia diferenciada de outros Estados do território brasileiro, conforme o fator amazônico.

Assinalar tal classificação torna-se relevante no sentido de observar o princípio apresentado pela PNAS/2004, que trata da descentralização das ações da política de assistência social a partir do reconhecimento da territorialidade e do diagnóstico socioterritorial, devendo cada Estado buscar apreender as especificidades territoriais.

Assim, a coleta dos dados nesta pesquisa ocorreu de modo sistemático e organizado, com a preocupação de manter a objetividade, tendo em vista a complexidade e dinâmica da realidade trabalhada.

Para a devida compreensão, como aporte teórico foram utilizados dados e informações de fontes oficiais tais como: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Também foram consultados documentos internos da Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS) e referenciais teóricos que propiciaram a análise do material disponibilizado. Outra fonte

importante de informações se refere à experiência *in loco* dos profissionais que realizam a visita técnica aos municípios, além dos relatórios que retratam os resultados desse acompanhamento, tornando possível a identificação das particularidades de cada território.

O diálogo e a troca de conhecimento e saberes se constituem em marco referencial para este trabalho, pautado nas referências acenadas nas legislações da assistência social em vigor: Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742/93, alterada pela Lei 12.435/2011; Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004; Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social – NOB-SUAS/2012; Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único da Assistência Social – NOB-RH/SUAS/2006.

O questionário utilizado nesta pesquisa passou por análise técnica do Núcleo de Educação Permanente do SUAS (NUEP/SUAS/AM), a fim de garantir um resultado quantiquantitativo sobre a leitura do perfil dos trabalhadores do SUAS do Estado do Amazonas. Para melhor análise dos resultados da pesquisa, os dados foram sistematizados a partir de quadros e gráficos, facilitando a visualização da realidade ora apresentada. Nessa leitura, incluiu-se o cruzamento de variáveis que propiciaram a extração de dados, servindo para explicar o mosaico social do Amazonas.

2. CARACTERIZAÇÃO E DIVISÃO ADMINISTRATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS

O Estado do Amazonas é a mais extensa das unidades da federação, com uma área territorial de 1.559.148,890 km² (IBGE, 2010), pertencente à região Norte do Brasil, sendo o segundo mais populoso dos estados que compõem essa região. O Amazonas, isolado geograficamente do restante do País, tem uma única rodovia federal que faz a ligação de sua capital às demais regiões, a BR 319, que liga Manaus a Porto Velho. Esta é de difícil acesso, ficando inoperante para o tráfego de veículos e de pessoas, o que contribui para a manutenção do isolamento do Estado por via terrestre.

Com exceção de nove municípios, do total de 62, todos os demais não têm ligação com a capital Manaus via terrestre, devido a isso, para romper as longas distâncias que separam os seus municípios, o acesso se dá por via aérea ou fluvial. Nota-se que a única forma de deslocamento de alguns municípios para a capital e vice-versa, se dá por meio de lancha com duração de até 27h horas e de barco até dez dias, dificultando a logística de transporte até o município.

Essa peculiaridade local, somada a outros aspectos endógenos como, a distância entre os seus municípios, o clima (tropical chuvoso e úmido), a baixa densidade demográfica e a dispersão territorial compõem, de modo geral, a diversidade ambiental e territorial do Estado. Pontua-se ainda que as peculiaridades culturais, econômicas, sociais e políticas também contribuem para que a maioria dos municípios apresente significativo percentual de pessoas com rendimentos abaixo da linha de pobreza.

Segundo a pesquisadora Schor e Oliveira (2011), o estado do Amazonas deve classificar as cidades a partir de suas semelhanças e diferenças, originando uma tipologia própria para a compreensão da dinâmica espacial. Assim, pode-se inferir que estas características se inscrevem como desafios no âmbito das políticas públicas, visto que se torna necessário a criação de estratégias que garantam o acesso e a qualidade de bens e serviços públicos a população local.

Ressalta-se que o Amazonas abriga em seu território rica biodiversidade, com vasta extensão de cobertura florestal e mananciais de água doce, respondendo aproximadamente por 20% da água doce do Planeta. Esse grande potencial hídrico se credencia como via navegável, sendo utilizado para o deslocamento de pessoas e de cargas.

Para Schor e Oliveira (2011), a rede urbana do Rio Solimões possui uma dinâmica local e infraestrutura urbana precária, permanece distante da inserção na dinâmica de desenvolvimento regional e nacional. É possível considerar a mesma como uma rede urbana fechada, no sentido que o fluxo de mercadoria e pessoas se dá majoritariamente via fluvial e interna ao Estado Amazonas.

Sendo um Estado banhado por rios, lagos e igarapés, o planejamento administrativo e político favoreceu a divisão dos seus 62 municípios por calhas

de rios, com a intenção de aproximar territórios com características semelhantes para fomentar o desenvolvimento local, como pode ser observado na figura que segue:

Figura 1: Divisão Administrativa do Estado do Amazonas.



Fonte: SEAS, 2016.

No Amazonas existem nove calhas dos principais rios que banham o Estado, tais como: Alto Solimões; Triângulo (Jutaí, Juruá, Solimões); Purus; Alto Juruá; Madeira; Alto Rio Negro; Rio Negro e Solimões; Médio Amazonas e Baixo Amazonas. Os municípios que compõem cada calha de rio podem ser identificados a seguir:

Quadro 1: Divisão do Amazonas por calhas dos rios

CALHAS		MUNICÍPIOS	Nº
Calha 1	Alto Solimões	Atalaia do Norte, Benjamin Constant, Tabatinga, São Paulo de Olivença, Amaturá, Santo Antônio do Iça e Tonantins.	7
Calha 2	Triângulo (Jutaí, Juruá e Solimões)	Japurá, Maraã, Fonte Boa, Jutaí, Uarini, Alvarães, Juruá e Tefé.	8
Calha 3	Purus	Boca do Acre, Lábrea, Canutama, Pauini e Tapauá.	5
Calha 4	Alto Juruá	Carauari, Itamarati, Eirunepé, Ipixuna, Envira e Guajará	6
Calha 5	Madeira	Humaitá, Manicoré, Borba, Novo Aripuanã e Apuí.	5
Calha 6	Alto Rio Negro	São Gabriel da Cachoeira, Barcelos e Santa Izabel do Rio Negro.	3
Calha 7	Rio Negro e Solimões	Coari, Codajás, Caapiranga, Novo Airão, Manaus, Beruri, Anori, Anamá, Manacapuru, Manaquiri, Iranduba, Rio Preto da Eva, Careiro da Várzea, Careiro Castanho e Autazes.	15
Calha 8	Médio Amazonas	Maués, Itacoatiara, Silves, Urucurituba, Itapiranga, Presidente Figueiredo e Nova Olinda do Norte.	7
Calha 9	Baixo Amazonas	Boa Vista do Ramos, Barreirinha, Parintins, Nhamundá, Uruará, São Sebastião do Uatumã.	6
Total		9 CALHAS = 62 MUNICÍPIOS	

Fonte: DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

O Estado do Amazonas, conforme o censo do IBGE (2010) apresentou a população de 3.483.985 habitantes, distribuída entre a zona urbana (2.755.490 – 79%) e a zona rural (728.495 – 21%), com grande concentração, ou seja, 1.802.014 pessoas vivendo na capital Manaus e 1.678.412 distribuídos nos outros 61 municípios. O Amazonas faz fronteira com outros estados como: Roraima (ao norte), Mato Grosso (ao sul), Pará (ao leste), Acre (a sudoeste), e também com outros países como: Venezuela, Colômbia e Peru (ver Figura 2).

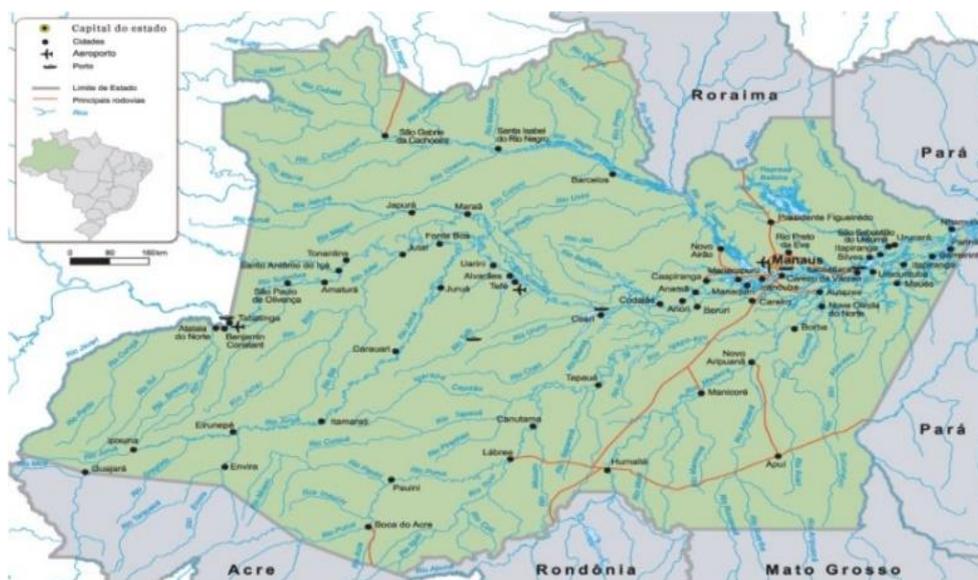


Figura 2: Áreas limítrofes do Estado do Amazonas.
Fonte: SEAS/AM, 2016.

A rica sociodiversidade presente no Amazonas, constituída por um mosaico de segmentos sociais, compreende populações urbanas, rurais e tradicionais indígenas e não indígenas (caboclas e ribeirinhas). Essas populações, a partir das características de seus territórios, estabelecem com o seu meio uma relação de troca, de ressignificações, de construção de identidade e subjetividades.

Diante disso, o entendimento de como se processa a dinâmica do território onde as pessoas vivem, com as particularidades de sua geografia, história, cultura, costumes, vulnerabilidades e riscos, é uma dimensão central a ser analisada no âmbito da garantia da oferta de benefícios, serviços, projetos e programas de qualidade, que atendam a real demanda de indivíduos e famílias neste contexto amazônico. A partir do território é possível conhecer

como as famílias vivem, se relacionam, constroem as suas formas de resistência, e estruturam as suas potencialidades e o seu protagonismo social.

Mesmo diante de tamanha riqueza biodiversa e sociodiversa, representada por seus povos e culturas com aspectos social e cultural que lhes são próprios, é evidente o cenário contraditório vivido pela população local, em face dos interesses e movimento do capital na Região. Em meio a um contexto em que se privilegia a acumulação capitalista, o grande potencial local se perde diante de frágeis intervenções, provocando o empobrecimento da população e a insustentabilidade ambiental, traduzidos nas diferentes facetas da questão socioambiental.

Neste contexto, a Política de Assistência Social expressa tamanha importância por reconhecer as múltiplas dimensões da pobreza, considerando o território como *lócus* de manifestação da dinâmica geográfica e social das populações. As desigualdades não são apenas sociais, mas territoriais, expressas nas condições de urbanização, principalmente nos municípios de médio e grande porte e nas metrópoles, os quais passaram a serem produtores e reprodutores de um intenso processo de precarização das condições de vida e dos modos de viver. Além da presença crescente do desemprego e da informalidade, assim como das diferentes formas de violência, dentre outras características que expõem muitas famílias a situações de risco e vulnerabilidade.

3. O PERFIL DOS TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO ESTADO DO AMAZONAS

É importante, salientar que os percursos de levantamento do perfil dos trabalhadores da Assistência Social do Amazonas necessitam ser compreendidos conforme o fator amazônico, que está direcionado para a divisão administrativa, compreendendo que o Estado se subdivide em calhas de rios, por isso, faz-se necessário conhecer a geografia do Amazonas, conforme o quadro a seguir:

Quadro 2: Alcance da pesquisa por calhas dos rios.

Calhas	Municípios	Nº De
--------	------------	-------

7

			Trabalhadores
Calha 1	Alto Solimões	Amaturá (10); Atalaia do Norte (28); Benjamin Constant (73); São Paulo de Olivença (40); Tonantins (35)	186
Calha 2	Triângulo	Fonte Boa (55); Maraã (10); Tefé (99); Uarini (50)	214
Calha 3	Purus	Boca do Acre (36); Canutama (34); Pauini (5); Tapauá (24)	99
Calha 4	Alto Juruá	Carauari (36); Eirunepé (10); Guajará (27); Ipixuna (51); Itamarati (6)	130
Calha 5	Madeira	Borba (28); Humaitá (42); Manicoré (31); Novo Aripuanã (34)	135
Calha 6	Alto Rio Negro	Barcelos (55); São Gabriel da Cachoeira (17); Santa Isabel do Rio Negro (28)	100
Calha 7	Rio Negro e Solimões	Anamã (11); Anori (33); Beruri (55); Careiro (45); Careiro da Várzea (16); Iranduba (25); Manaquiri (29); Manaus (150); Rio Preto da Eva (14)	378
Calha 8	Médio Amazonas	Itacoatiara (94); Itapiranga (8); Maués (95); Nova Olinda do Norte (65); Presidente Figueiredo (12)	274
Calha 9	Baixo Amazonas	Boa Vista do Ramos (35); Barreirinha (5); Parintins (69); Nhamundá (33); Urucará (9); São Sebastião do Uatumã (17)	168
Total de Trabalhadores que responderam o questionário: 1.684 trabalhadores			

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018

A partir dessa contextualização se destaca que os questionários aplicados na pesquisa foram divididos conforme as calhas, para garantir que os municípios tivessem sua devida representatividade.

Essa particularidade se constitui em obstáculo quando se quer transpor as grandes distâncias que separam as cidades e dificultam a viabilização do acesso a bens e serviços públicos à população local, intensificado também pelo clima quente e úmido, o qual compõe o cenário de enchente, vazante, seca e cheia. Contudo, a divisão em calhas propicia o planejamento estratégico, o qual deve considerar o que é comum e o que é diverso entre esses territórios, levando em conta os fatores naturais, a vocação produtiva, energética e as demandas dos diferentes segmentos sociais que compõem esse cenário.

Inicialmente ressalta-se como resultado do perfil dos trabalhadores da Assistência Social do Amazonas o indicador de gênero, o qual teve uma prevalência do sexo feminino com **68,82%**, de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 1: Gênero dos trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Feminino	105	161	64	98	95	71	278	168	119	1159	68,82%
Masculino	75	44	29	31	38	27	90	91	47	472	28,03%
Sem informação	6	9	6	1	2	2	10	15	2	53	3,15%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Assim, verifica-se que esse resultado da pesquisa corrobora com as literaturas na área da assistência social, pois indica que em sua maioria os trabalhadores predominantemente são mulheres, principalmente por causa do perfil de feminização de profissões na assistência social, consubstanciada nos valores da caridade e ajuda, instituídos socialmente às profissões que atuam nesta área, como o Serviço Social e Psicologia. Conforme (SCOTT, 1989, p. 7), o gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as “construções sociais” – a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres.

Sobre a diversidade de gênero no ambiente de trabalho da área da Assistência Social possuir em sua maioria mulheres, destaca-se que na década de 1970, o Serviço Social era a segunda profissão com maior concentração de mulheres no país. É possível observar que nos censos de 1980, 1991 e 2000, o Serviço Social foi assumido como a profissão de nível superior mais feminina do Brasil (SIMÕES, 2012).

Em relação a **faixa etária** dos sujeitos da pesquisa, o levantamento nos mostra que os trabalhadores do SUAS possuem a faixa etária de 26-33 anos de idade (27,43%), seguido da faixa etária de 34-41 anos de idade (25,06%), fato que caracteriza que entre os 25 a 45 anos as pessoas estão sendo em sua maioria incluídas no mercado de trabalho na área da Assistência Social, posto que se encontram em pleno uso de suas habilidades físicas e aptidões técnico profissionais.

Tabela 2: Faixa etária dos Sujeitos da Pesquisa

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
18-25 anos de idade	27	35	15	34	14	25	43	55	14	262	15,56%
26-33 anos de idade	41	63	33	31	40	33	101	75	45	462	27,43%
34-41 anos de idade	63	46	24	31	29	20	98	64	47	422	25,06%
42-50 anos de idade	19	49	16	16	29	12	72	46	27	286	16,98%
51-59 anos de idade	9	12	5	4	16	4	42	26	9	127	7,54%
60-69 anos de idade	2	0	1	3	3	0	6	1	3	19	1,13%
Sem informação	25	9	5	11	4	6	16	7	23	106	6,29%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Quanto ao **grau de escolaridade** dos trabalhadores da Assistência Social no Amazonas, o maior percentual é de **49,47% (Ensino Médio)**, os quais executam os seguintes cargos: administrativo, monitor, cadastrador social e orientador social (ver tabela 3).

Tabela 3: Escolaridade dos Sujeitos da Pesquisa

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Ens. Fundamental	22	60	3	22	13	8	39	35	6	208	12,35%
Ens. Médio	97	113	46	66	72	57	160	155	67	833	49,47%
Ens. Superior	60	38	37	38	46	34	179	80	83	595	35,33%
Sem informação	7	3	13	4	4	1	0	4	12	48	2,85%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Os trabalhadores do Suas, ente outros, os de nível médio estão inclusos e habilitados para trabalharem na assistência social por meio da Resolução Nº 9, de 15 de abril de 2014, a qual ratifica e reconhece as ocupações e 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, conforme quadro a seguir:

Quadro 03: Equipe de Referência/ NOB-RH/SUAS

CRAS

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metrópole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas	A cada 5.000 famílias referenciadas
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

Fonte: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, 2014.

Destaca-se que os trabalhadores com o Ensino Superior na pesquisa têm o percentual de 35,33%, e efetivamente corresponde à equipe técnica de assistente sociais e psicólogos dos equipamentos socioassistenciais, os quais possuem capacidade técnica e operacional para executar atribuições conforme a LOAS, PNAS, NOB/SUAS, NOB/RH, Tipificação Socioassistenciais, resoluções, decretos e portarias do SUAS.

Acerca da área e cursos de formação dos trabalhadores do SUAS no Amazonas, a pesquisa indica que o maior percentual foi o item “**outras áreas de formação**”, o que nos remete a concluir que estes trabalhadores são de nível médio, conforme o item anterior da pesquisa. Portanto, a área/curso de formação declarada tem como número expressivo os trabalhadores no nível médio.

O resultado destaca também que, 30,25% são do Curso de Serviço Social, seguido da Psicologia com 13,61%, o que indica que nos equipamentos socioassistenciais dos municípios prevalecem um número menor de trabalhadores de nível superior em comparação aos de nível médio.

Tabela 4: Área/curso de formação dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Serviço Social	10	22	6	6	5	3	65	31	32	180	30,25%
Pedagogia	7	0	4	8	4	0	0	7	0	30	5,04%
Psicologia	4	7	1	7	0	4	40	6	12	81	13,61%
Outras áreas de formação	34	9	24	16	10	27	74	28	39	261	43,87%
Sem informação	5	0	2	1	27	0	0	8	0	43	7,23%
Total	60	38	37	38	46	34	179	80	83	595	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Sobre o **local de atuação dos trabalhadores do Suas**, a pesquisa destacou que é no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS com 33,08%, resultado que se justifica pelo quantitativo do número de CRAS no Amazonas com 90 (noventa) equipamentos e apenas 50 CREAS (MDS, 2018). Vale ressaltar que, os trabalhadores que atuam nas Semas do Amazonas, correspondem ao número de **24,41%**, os quais exercem a função de nível

médio, executando atribuições de caráter técnico e administrativo. Conforme dados abaixo:

Tabela 5: Local de atuação dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
CRAS	70	74	18	46	19	27	143	93	67	557	33,08%
CREAS	13	18	12	9	53	10	48	53	31	247	14,67%
SEMAS	53	73	43	31	32	17	82	61	19	411	24,41%
Sem informação	50	49	26	44	31	46	105	67	51	469	27,85%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Cumprir destacar, que a última expansão de financiamento federal para CREAS ocorreu em 2013. E o quantitativo de CREAS no Amazonas atualmente são 37 (trinta e sete) financiados por recursos federais e 13 (treze) CREAS financiados por recursos municipais, os quais ainda aguardam a expansão do recurso federal para o financiamento, justificando o menor quantitativo de trabalhadores em CREAS, se comparado aos equipamentos de CRAS.

A forma de contratação dos trabalhadores do Suas no Amazonas de maior relevância em percentual é o contrato comissionado com 33,19%, isto demonstra a precarização das relações de trabalho quanto ao processo de contratação, o que pode ser depreendido da tabela a seguir.

Tabela 6: Formas de contratação dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Vínculos empregatícios											
Contrato (comissionado)	67	33	40	46	78	15	148	72	60	559	33,19%
Empregado público celetista	37	48	21	15	18	28	16	54	42	279	16,57%
Servidor estatutário	40	31	19	6	14	11	93	41	19	274	16,27%
CLT determinado	1	51	6	8	4	2	6	67	7	152	9,03%
CLT indeterminado	0	12	0	4	0	0	8	3	1	28	1,66%
Terceirizado (pessoa física)	2	15	0	10	4	1	12	2	4	50	2,97%
Sem informação	39	24	13	41	17	43	95	35	35	342	20,31%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Os resultados destes dados retratam que a forma de contratação implica a descontinuidade das ações socioassistenciais e fragiliza os vínculos com os usuários, que estão em situação de risco ou vulnerabilidade social graves nos serviços socioassistenciais. A descontinuidade também implica no referenciamento do profissional em relação ao território, o qual deverá ser conhecido em termos territoriais e em termos de capacidades e dificuldades na proteção de suas famílias e indivíduos residentes.

Quanto ao tipo de contratação, a NOB/SUAS (2012) indica que as secretarias municipais de assistência social devem realizar concurso público como prioridade no âmbito do SUAS, sobretudo de acordo com o Pacto de Aprimoramento (2014-2017), no qual consta como uma das prioridades a *desprecarização dos vínculos trabalhistas* das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS, tendo como meta atingir percentual mínimo de 60% de trabalhadores de nível superior e médio com vínculo de servidor estatutário ou empregado público. Neste intuito, os municípios devem realizar concurso público e/ou processo seletivo (CLT), a fim de cumprir as legislações quanto às contratações no âmbito do SUAS.

Estes dados contrastam com os percentuais de empregado público celetista (16,57%) e servidor estatutário (16,27%), o que indica que ainda não há na realidade do Amazonas a priorização de concurso público pelas secretarias municipais, dando foco aos celetistas ou comissionados, os quais permanecem por tempo determinado, conforme a entrada e saída das gestões municipais, o que dificulta a continuidade e qualidade dos serviços socioassistenciais para usuários, e assim computam-se perdas. Ademais, a realização de concurso público ainda é um dos desafios para os gestores municipais.

Cabe destacar, que a falta de trabalhadores efetivos concursados na Assistência Social desrespeita o marco legal da política no tocante aos recursos da NOB/RH/SUAS. Esta norma expressa como um dos seus elementos-chave visa romper com a precarização dos vínculos trabalhistas em seus quadros, pressupondo que, no contexto dos celetistas e outros tipos de contratação, a precarização é um fato por corroer as condições de trabalho no âmbito do Suas.

Quanto à esta perspectiva, os problemas aparecem já no ingresso do trabalhador no SUAS. Sendo que, o concurso público, é um processo seletivo que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático, pois, trata-se de escolher entre os elegíveis os mais capacitados para exercer as funções, fato que permite romper com as diferenciações, quanto as questões de remuneração e condições de trabalho, principalmente entre os que exercem trabalho igual.

Quanto a **carga horária dos trabalhadores do SUAS no Amazonas**, verificou-se que eles trabalham 40 horas semanais, que representa o percentual de 62,41%. Este dado confirma a existência da prevalência de profissionais de nível médio com contratos em sua maioria comissionados. Ainda sobre a carga horária, esta é determinada pela NOB-RH, com os equipamentos socioassistenciais funcionando 8h00 por dia, totalizando 40h semanais, o qual impacta positivamente no Índice de Gestão Descentralizada do SUAS, pois se torna um dos critérios para o financiamento e apoio à gestão da Secretarias Municipais mediante o recurso federal.

Tabela 7: Carga horária dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
20 horas	20	6	24	8	1	0	25	4	0	88	5,23%
30 horas	13	23	40	13	11	8	65	71	53	297	17,64%
40 horas	121	149	23	97	107	71	225	165	93	1051	62,41%
60 horas	4	0	0	0	0	0	0	3	6	13	0,77%
Sem informação	28	36	12	12	16	21	63	31	16	235	13,95%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Sobre a carga horária de 30 horas, é direcionada aos profissionais Assistentes Sociais, os quais cumprem a carga horária conforme a Lei 12.317, de 26 de agosto de 2010, que altera o artigo 5º da Lei de Regulamentação Profissional (Lei 8.662/1993) e define a jornada máxima de trabalho de assistentes sociais em 30 horas semanais, sem redução salarial, a qual a pesquisa indica o percentual de 17,64%. Os demais profissionais trabalham em carga horária menor ou maior.

Em relação à **faixa salarial dos trabalhadores**, a pesquisa indicou com maior expressão o percentual de 48,87%, equivalente a 1 (um) salário mínimo, confirmando que há uma prevalência de profissionais de nível médio. Seguido de 23,40% de trabalhadores que recebem entre R\$ 1.000 a R\$ 2.000. Conforme MDS, o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) é uma das ações relativas à valorização do trabalhador do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), na perspectiva da desprecarização da relação de trabalho, a exemplo dos profissionais sem vínculo empregatício, contratados sem concursos públicos, sem estrutura e materiais para realização das atividades, o que constituiu também como um fator de precarização das condições de trabalho. A seguir apresenta-se o quadro sobre a faixa salarial dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas.

Tabela 8: Faixa salarial dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas.

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Até 1 salário mínimo	91	139	54	71	55	66	105	178	64	823	48,87%
Entre R\$ 1.000 a R\$ 2.000	53	32	20	27	55	12	87	59	49	394	23,40%
Entre 2.001 a 3.000	16	21	17	16	5	13	88	15	45	236	14,01%
Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000	20	16	5	4	11	9	40	13	7	125	7,42%
Outro valor	0	2	0	8	0	0	20	0	1	31	1,84%
Não respondeu	6	4	3	4	9	0	38	9	2	75	4,45%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

No atual mercado de trabalho, todas as pessoas que exercem uma função procuram receber uma contraprestação em troca, é desta forma que o trabalhador vende seu trabalho, seja ele manual ou intelectual, para o empregador, que paga em dinheiro ou em benefícios, pela prestação do serviço (FAVARIM, 2011).

Assim, a categoria profissional deve priorizar e lutar pela questão de concursos públicos voltados para área da Assistência Social no Amazonas, abrangendo a equipe multiprofissional prevista pela Resolução Nº17/CNAS de 2011⁶, para compor as equipes de referência e fortalecer a gestão do SUAS. O

⁶ A Resolução reconheceu como profissionais que poderão integrar as equipes de referência, para atender especificidades na prestação dos serviços socioassistenciais, as seguintes categorias: Antropólogo; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e, Musicoterapeuta. E estabeleceu que preferencialmente podem compor a gestão do SUAS:

quadro previsto pela resolução ainda está defasado no estado e não abrange por completo a equipe multiprofissional, precarizando as condições de trabalho no âmbito das Secretarias de Assistência Social no Amazonas.

4. CONSIDERAÇÕES

A partir da pesquisa realizada foi possível perceber o perfil dos trabalhadores do SUAS no Estado do Amazonas, que em sua maioria são profissionais de nível médio, seguidos por profissionais de nível superior, fator que é oriundo de implicações nas situações socioeconômicas e educacionais, posto que algumas pessoas ainda encontram dificuldades no acesso à educação quanto a graduação e pós-graduação, que geralmente são ofertadas de forma não-presencial e/ou educação à distância. É importante salientar a predominância do sexo feminino em todos os equipamentos da Assistência Social nos municípios em todos as calhas de rios.

Observou-se que há uma maior concentração de trabalhadores nos Equipamentos CRAS, nas SEMAS e CREAS, respectivamente, com cargos entre Monitor, Cadastrador Social e Orientador Social para nível médio; Psicólogo, Assistente Social, Pedagogo e profissionais com outras formações de nível superior.

Com relação às formas de contratações e faixa salarial, percebeu-se que a maioria dos profissionais são cargos comissionados, com faixa salarial abaixo da média de mercado, fato que causa impacto negativo na oferta dos serviços de forma qualitativa e nas condições de vida socioprofissional dos trabalhadores.

Entre as dificuldades nas condições de trabalho, cumpre destacar como entrave a questão das capacitações dos trabalhadores do SUAS, posto que a geografia e a baixa qualidade da internet nos municípios, impossibilitam que busquem capacitações on-line e de forma presencial.

A rotatividade dos trabalhadores do SUAS no Amazonas é outro desafio a ser superado, pois isso repercute na descontinuidade das ações e serviços

Assistente Social; Psicólogo; Advogado; Administrador; Antropólogo; Contador; Economista; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo e Terapeuta Ocupacional.

socioassistenciais. A cada troca de gestão política, ocorre uma mudança drástica no quadro de trabalhadores do SUAS no Estado. Uma vez que, a continuidade no exercício profissional é necessária para a oferta de serviços com qualidade e impacto positivo nas condições de atuação dos trabalhadores do SUAS, os quais ficam prejudicados com esse “sistema rotativo”.

É indubitável que devem ser tomadas medidas de gestão efetivas para garantir a realização de concursos públicos, visando desprecarizar os vínculos profissionais, no sentido de também garantir a continuidade e qualidade das ações e serviços socioassistenciais ofertados. Contudo, o SUAS no Amazonas ainda é um sistema recente e complexo, que apesar das dificuldades, ressalta-se os esforços de qualificação e aprimoramento da gestão, do exercício profissional no desempenho das ações e serviços socioassistenciais, visando garantir direitos e a efetivação das políticas públicas, principalmente, diante da atual conjuntura de redução orçamentária, em tempos de inviabilização e desmonte do SUAS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS**. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Brasília, publica no DOU de 8 de dezembro de 1993.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS**. Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no DOU de 26 de dezembro de 2006. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria nacional de Assistência Social. Brasília, 2006.

_____. **Norma Operacional Básica – NOB/SUAS**. Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por intermédio da Resolução nº 33 de 12 de dezembro de 2012.

_____. **Política Nacional de Assistência Social**. Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por intermédio da Resolução nº 145 de 15 de outubro de 2004, publicada no DOU de 28 de outubro de 2004.

_____. **Resolução nº 17 de 17 de junho de 2011, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social**. Ratifica a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social e Reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços.

FAVARIM, Flávia Negri. **Remuneração e salário**. *Revista de Ciências Gerenciais*. Vol. 15, Nº 21, 2011. Disponível em: pgssfavarim@hotmail.com.

IBGE. IBGE, 2010. Disponível em:
<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/am/panorama>>
Acessado em: 30/06/2018.

SCHOR, Tatiana; OLIVEIRA, José Aldemir. **Reflexões Metodológicas sobre o Estudo da Rede Urbana no Amazonas e Perspectivas para a Análise das Cidades na Amazônia Brasileira.** ACTA Geográfica, Ed. Esp. Cidades na Amazônia Brasileira, 2011.

SCOTT, J. **Gênero:** uma categoria útil para análise histórica. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Texto original: SCOTT, J. . Gender: a useful category of historical analyses. In: Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press, 1989.