



Sessão temática: Política Social e Serviço Social  
Mesa coordenada A realidade empírica da implementação do Sistema Único De Assistência Social (Suas) em municípios das Regiões Norte e Nordeste

## A QUESTÃO DO TRABALHO E DOS TRABALHADORES DO SUAS: UMA ANÁLISE COM BASE EM RESULTADOS DE PESQUISA AVALIATIVA

MARIA EUNICE FERREIRA DAMASCENO PEREIRA<sup>1</sup>

**Resumo:** Trata-se de uma discussão acerca do trabalho e da gestão do trabalho na Política de Assistência Social através do SUAS. Toma como referência, resultados de pesquisa avaliativa realizada em municípios brasileiros da região nordeste. Situa o trabalho no âmbito das determinações do atual modo de regulação capitalista destacando que as estratégias que vem sendo adotadas pelo sistema capitalista tem impactado a vida social em geral, e o trabalho em particular. No contexto da PNAS/SUAS, se evidencia um crescente empobrecimento do trabalho, seja nas formas de inserção dos trabalhadores, seja no conteúdo das ações que estes desenvolvem no âmbito dessa Política.

**Palavras-chaves:** Assistência Social; Trabalho; Trabalhadores; SUAS.

**Abstract:** This is a discussion about work and work management in the Social Assistance Policy through SUAS. It takes as reference results of evaluative research carried out in Brazilian municipalities in the northeast region. It situates the work within the scope of the determinations of the current mode of capitalist regulation emphasizing that the strategies that have been adopted by the capitalist system have impacted the social life in general, and the work in particular. In the context of PNAS / SUAS, there is a growing impoverishment of work, both in the forms of insertion of workers, and in the content of the actions they develop in the scope of this Policy.

**Keywords:** Social Assistance; Social Work; Norm; Citizens; SUAS.

### 1 INTRODUÇÃO

No presente texto discute-se o trabalho e a gestão do trabalho na Política de Assistência Social através do SUAS (Sistema Único de Assistência Social). Para tanto, buscamos situar a discussão no âmbito das estratégias que vem sendo engendradas pelo atual modo de regulação capitalista, com vistas ao enfrentamento da crise sistêmica que tem sido vivenciada pelos países capitalistas em geral, e o Brasil, em particular.

De fato, o contexto global tem apresentado radicais transformações societárias e a ampliação das desigualdades sociais. Dentre estas

---

<sup>1</sup> Professora com formação em Serviço Social. Universidade Federal do Maranhão. E-mail: <eunicepereira.ufma@gmail.com>.

transformações sociopolíticas estão aquelas direcionadas ao mundo do trabalho e da produção, pois, como diz Behring, (2008) temos observado que as mudanças mais visíveis têm apontado alterações regressivas nas condições técnicas e de exploração da força de trabalho, na recomposição da superpopulação relativa ou exército de reserva que pressiona os salários para baixo; na fragilização da organização política dos trabalhadores (des-sindicalização, passivização e burocratização de sua organização política - sindicatos e partidos e o redirecionamento do fundo público para o financiamento da acumulação, particularmente a financeira.

Evidenciamos também o acirramento da concorrência, um forte reforço ao individualismo, as virtudes e o poder do mercado como o maior e melhor alocador e distribuidor dos recursos públicos, resultando, portanto, “[...] numa forte regressão de direitos e destruição do legado das conquistas históricas dos trabalhadores, em nome da defesa quase religiosa do mercado e do capital” (IAMAMOTO, 2004, p. 1).

No caso do Brasil, somam-se a essa opção estratégica de corte liberal, a nossa herança de um país com trajetória de altos níveis de concentração de renda, que possui um mercado de trabalho desestruturado, com fraca capacidade de incorporação da sua força de trabalho e baixo assalariamento, esta situação se agrava, pois, são introduzidas novas estratégias de gestão da força-de-trabalho expressas em modalidades originais de contratação que se sobrepõem às já tradicionais formas precárias de emprego nos setores arcaicos. O resultado de tudo isto se reflete no crescimento da precarização dos trabalhadores mesmo aqueles assalariados, das demandas do desemprego, da pobreza e das desigualdades.

Podemos dizer que guardadas as devidas proporções, o trabalho tem se configurado em todo o mundo capitalista, para a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, como um campo de tensão e de incertezas, tanto com relação à possibilidade de inserção quanto à garantia de permanência no mercado de trabalho que se mostra cada dia mais acirrado e competitivo. Agrega-se a isto a redução do valor dos salários e remunerações que quase sempre não acompanham o ritmo dos preços das demandas do

cotidiano, aliados ainda a relações de trabalho precarizadas, com a redução e flexibilização de direitos.

Uma das características desse novo momento é o aparecimento de modalidades originais tanto nas formas de contratação, quanto na alocação da força-de-trabalho. A primeira inovação se presentifica nas exigências colocadas ao trabalho vivo o qual deve ser superqualificado e polivalente. Aliada a esta, são implementadas estratégias de reordenamento do processo organizacional para fazer face à exigência da polivalência e multifuncionalidade, e assim, reduzir o contingente de trabalho vivo necessário.

Tais medidas reforçam e intensificam a precarização e o grau de exploração da força de trabalho, pois, em tal movimento, como lembra Netto (1996), os trabalhadores perdem grandeza estatística e suportam diferenciações, cortes, divisões e recomposições. Apartam-se do movimento sindical, dos partidos políticos operários e dos movimentos sociais que reivindicam novos direitos, emancipação humana e, até mesmo, a ampliação do estatuto da cidadania.

De acordo com Pereira e Sousa (2016, p. 3):

Diante da atual crise sistêmica de natureza global, exacerba-se, portanto, o que Santos (2002), denomina de fascismo contratual, materializado através de dois critérios de inclusão/exclusão. O primeiro é a elevação, por parte das empresas, das requisições de qualificação para admissão dos novos contratados, uma forma de prevenção ante as sucessivas inovações tecnológicas característica dos dois últimos séculos. O segundo é a sistemática comprovação de competências no próprio exercício laboral.

Prosseguindo nessa discussão Pereira (2016) e Sousa (2016) também apontam que em países de capitalismo tardio, como o Brasil, tais estratégias são acentuadas agravando e expandindo a situação de pobreza dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que empobrece o próprio conteúdo do trabalho em si que, se realizado como ato consciente, concretiza o processo de humanização e de emancipação, no contexto do qual as diferentes expressões da vida ganham sentido, tornando possível o exercício da liberdade.

Ademais, nesse contexto, temos também o enxugamento do Estado e o redirecionamento de suas ações com o processo de redução das Políticas Públicas, particularmente àquelas denominadas Políticas de corte social. Além da redução de recursos vamos ter também a reorientação destas, com a

substituição da ideia de universalidade, pela focalização e seletividade. Ocorre, portanto, um arrefecimento da ação reguladora do Estado, especialmente de suas funções legitimadoras ao consentir com a redução de direitos e coberturas sociais públicas.

Nesse sentido, embora alguns segmentos de trabalhadores no país tenham tido certo incremento no nível de oferta ou de oportunidades de trabalho, na maioria das vezes, tais oportunidades se efetivam através de contratos de prestação de serviços sem garantias de direitos sociais, concretizando formas de inserção precarizadas no mundo do trabalho. Desse modo, podemos dizer que tais mudanças se refletem no crescimento da pobreza.

É nesse cenário onde o trabalho está fragilizado e a responsabilidade pública vai sendo capturada pelos interesses do capital, que também se desmonta a “intenção constitucional” de o país estruturar a Seguridade Social da qual a Assistência Social é parte. Acredito que devemos ter presente que o Sistema de Seguridade Social foi pensado e construído no âmbito da luta social, isto é, protagonizada por diferentes sujeitos sociais, portanto, a sua fragilização decorre da própria fragilização que o trabalho e os trabalhadores estão submetidos.

Nesse sentido é que Yazbek (2014, p. 667), aponta que a instabilidade do trabalho provoca:

Ruptura entre trabalho e proteção social, condição que vai redefinir as bases dos sistemas de proteção social e as intervenções do Estado no âmbito das políticas sociais, pois com a nova hegemonia liberal financeira redefine-se a intervenção do Estado no âmbito do processo de reprodução das relações sociais, principalmente nos países da periferia.

No caso dos trabalhadores e trabalhadoras engajados na operacionalização do SUAS, os estudos e pesquisas têm apontado que eles estão submetidos a vínculos trabalhistas precários, situação que se expressa e rebate, tanto nas formas de inserção quanto de alocação da força de trabalho, mas também no próprio processo de trabalho destes profissionais, conforme veremos a seguir.

## **2 O TRABALHO E OS TRABALHADORES DO SUAS NO ÂMBITO DOS MUNICÍPIOS**

De acordo com Araújo et al. (2008), na análise aqui desenvolvida considera-se o trabalho como resultado da expressão metabólica entre o homem e a natureza, constituindo-se em elemento mediador entre a esfera da necessidade e de sua realização, entre o campo dos questionamentos e o das respostas a eles elaboradas (ANTUNES, 1999; MÉSZÁROS 1987; SOUSA, 2007). Nesse sentido, tanto o processo de flexibilização das relações de trabalho quanto seus desdobramentos: precariedade dos vínculos contratuais, condições inadequadas ao exercício laboral e baixos salários etc. não se constituem em uma particularidade da Política de Assistência Social. Refletem a feição atual da forma de regulação capitalista. Como lembra Santos, o trabalho, para muitos, deixou até mesmo de representar uma referência ética de sustentação da autonomia e da autoestima, “[...] reduzindo-se à penosidade da existência, quer quando existe, quer quando falta [...]” (SANTOS, 1999 p. 97).

De fato, os dados pesquisados nos municípios maranhense<sup>2</sup> dão conta que o quadro de pessoal, melhor dizendo, de trabalhadores engajados no processo de implementação da Política de Assistência Social/SUAS quase sempre está submetido a processos de precarização seja dos vínculos contratuais, seja do ponto de vista das condições de trabalho e remuneração. Além disso, a pesquisa evidenciou também que esse quadro de trabalhadores é insuficiente em termos quantitativos para dar conta de executar as ações previstas pela Política e que ainda que alguns destes trabalhadores possuam vínculos estáveis haja vista terem sido aprovados em concurso público, ressaltamos, que a maioria deles está também submetida a situações de instabilidade e precariedade dos vínculos contratuais, baixa remuneração, sem reajustes sistemáticos e nem avaliação de desempenho. Na verdade, o mais comum nos vários municípios pesquisados é a contratação temporária situação que obstaculiza um atendimento apropriado aos demandantes da Política.

---

<sup>2</sup> Municípios pesquisados no Maranhão : São Luís, Bacabeira, Barreirinhas, Cururupu, Davinópolis e Açailândia

[...] por ocasião da pesquisa de campo, os CRAS e CREAS não se encontravam em pleno funcionamento, pelo fato de que os profissionais tiveram seus contratos de trabalho encerrados e, estavam na imprevisibilidade de serem recontratados situação muito comum no mês de janeiro de cada ano em vários municípios maranhenses, conforme informação da equipe técnica do CRAS e CREAS. Os argumentos da gestão municipal para a suspensão dos contratos são: perdas constantes nas receitas municipais e recessão generalizada da economia do país (CARNEIRO; ARAÚJO, 2017, s/p.)

Esta situação foi evidenciada em outros municípios, senão vejamos:

Eu tenho até uma assistente social concursada, novata. Já teve o concurso, foi chamado, mas para... monitor, foi chamado dois monitores, se apresentaram, mas não ficaram, eu não sei se por causa do salário. Quando é realizado concurso nos municípios sempre é colocado um valor de salário, que são baixos... tanto é, que assistente social tem que trabalhar em dois lugares se não ela não consegue [se manter], professor é do mesmo jeito, em três, então é difícil. (INFORMAÇÃO VERBAL)

E aqui é 30 horas para assistente social, elas têm um dia de folga, e tem quem saia todo dia 4 horas, é como eu falei, mora em Panaquatira, em São Luís. Dá 03h: 30 de deslocamento [...] daqui até lá. [...] pessoal a gente tem na medida do possível, mas não o necessário para uma política, a contento (INFORMAÇÃO VERBAL).<sup>3</sup>

[...] nós estamos pra receber mais um CRAS, caso vocês não saibam, um equipamento do estado em Periz de Baixo, mas nós ainda não temos equipe, a secretária já solicitou à prefeitura, mas até agora nada. Município pequeno as informações voam, por conta disso, além de já ter sido feito a solicitação de uma equipe própria pra aquele equipamento, foi colocado também, tivemos essa preocupação de colocar que a equipe que a gente tem no momento não tem condições de ser dividida<sup>4</sup> (INFORMAÇÃO VERBAL)

Essa instabilidade do quadro funcional presente na Política de Assistência Social nos municípios pesquisados expõe o descaso com as prerrogativas presentes na NOB - RH/SUAS a qual foi instituída desde o ano de 2006, com a perspectiva de equacionar, não somente os problemas relacionados à questão dos Recursos Humanos, mas também de assegurar a própria qualidade dos serviços prestados no âmbito desta Política. Passados todos estes anos vemos que a questão de pessoal continua sendo um dos grandes desafios da Política problema que certamente afeta o resultado final das ações que vêm sendo ofertadas.

No tocante à formação profissional, a pesquisa realizada nos 06 (seis) municípios maranhenses, identificou que a maioria dos profissionais

<sup>3</sup> Entrevista concedida pela Gestora do município de Bacabeira

<sup>4</sup> Entrevista concedida pela Técnica CRAS – do município de Bacabeira.

presentes nos municípios pesquisados é formada por assistentes sociais e psicólogos, mas é relevante a presença de outros trabalhadores, entre os quais se destacam: administradores, pedagogos e bacharéis em direito, além de outros. Pode-se dizer que uma característica comum identificada em todos eles é a defesa da assistência como direito e o compromisso com sua implementação nesses moldes.

A Política de Assistência Social eu vejo primeiramente como um direito do usuário, um dever do Estado, dos municípios e aqui no CRAS a gente vem trabalhando com as famílias nessa concepção (INFORMAÇÃO VERBAL).

Pela experiência que eu tenho, em relação a municípios maiores do que Bacabeira temos realizado um trabalho bem feito na área da Assistência Social, as técnicas, tem a garra, a vontade, fazem diferença. Eu tenho um professor de violão, ele está fazendo Serviço Social, aí eu tenho a monitora social tá fazendo Serviço Social, então assim é um trabalho que, eu até brinco com a diretora do Serviço de Convivência que só falta ela fazer Serviço Social porquê de cada área eu tenho um que está. Porque? Por vê o trabalho, por gostar do que tá fazendo e também pra ter um entendimento melhor do que tá trabalhando. Então, eu acho que é isso que tá fazendo com que toda a equipe faça um bom trabalho (INFORMAÇÃO VERBAL).

Eu cortei logo, falei assim, “olha, eu trabalho porque eles têm esse direito realmente, o usuário eu sei que eles têm esse direito”, [...] mas no geral, na política, os gestores eles não têm essa ideia. Aí a gente vai trabalhar, vai debater, por quê? Porque eu vejo que tem que ter aquele compromisso de fato, não pensar no voto, mas no direito que a população tem. <sup>5</sup> (INFORMAÇÃO VERBAL)

Considerando que historicamente o clientelismo e o favorecimento fizeram parte da Assistência Social, o acesso à Política como um direito, um dever do Estado e um direito do cidadão, é uma transição que tem sido um norte para o nosso trabalho.<sup>6</sup> (INFORMAÇÃO VERBAL)

Sendo essa a situação contratual dos trabalhadores evidenciamos que, no geral, as equipes técnicas são incompletas nos CRAS e CREAS, excetuando alguns casos, até mesmo na capital (São Luís) este fato é presente. Sabemos que esta situação de precariedade dos vínculos contratuais e trabalhistas acarretam prejuízos ao andamento das ações, refletindo na qualidade do trabalho em decorrência das constantes necessidades de adaptações e na quebra do vínculo de confiança já estabelecido entre o usuário e as equipes alocadas nos equipamentos (CRAS, CREAS e Centros POPs). Pois, a ausência de concursos públicos e as baixas remunerações

---

<sup>5</sup> Entrevista concedida pelo técnico do CREAS de Açailândia.

<sup>6</sup> Entrevista concedida pela técnica do grupo focal do município de Açailândia

acabam fazendo com que ocorram mudanças constantes nas equipes.

Buscando enfrentar essas dificuldades é que a NOB-RH/SUAS aponta a necessidade de que os vínculos trabalhistas dos trabalhadores da política sejam efetivados através de concursos públicos, prevendo, portanto, que essa forma de contratação é que vai garantir a oferta contínua e estável dos serviços, corroborando também para o fortalecimento dos vínculos destes profissionais com a população usuária dos serviços.

Além disso, essa forma de contratação vai também buscar combater as improvisações e a falta de profissionalização que historicamente esteve presente nesse campo de intervenção. Pois, sabemos que existem vários estudos apontando que esta área de intervenção social, tradicionalmente, foi um campo de trabalho marcado por improvisações onde atuavam profissionais nem sempre qualificados para o desempenho de tais funções. Do mesmo modo, as ações desenvolvidas estiveram, por muito tempo, ancoradas na ideologia da filantropia e do voluntarismo e repassadas sem um parâmetro público. Por outro lado, esta Política também sempre contou com poucos recursos financeiros, o que a deixou incapacitada para ofertar mínimos sociais de proteção àqueles que dela precisavam.

Esse histórico da Política aliado aos fatos presentes na implementação do SUAS rebatem no processo atual gestão do trabalho, além de afetar a qualidade dos serviços socioassistenciais e o processo de mediação dos direitos.

Essa constatação é tão verdadeira que em um dos municípios pesquisados um dos CRAS existentes encontrava-se quase desativado no momento da pesquisa em razão da falta de técnicos, pois um concurso realizado já havia expirado a validade. Houve um seletivo e ainda assim, continuava com problema de pessoal técnico para compor as equipes de trabalho. Encontramos também situação onde técnicos se revezavam entre o atendimento em um turno em um equipamento (CRAS) e em outro turno em outro equipamento (CREAS).

“[...] o que acontece é que Açailândia está sem técnicos, desde que eu entrei na secretaria, lá na gestão do SUAS, que falo da falta de



equipe técnica.” (INFORMAÇÃO VERBAL).<sup>7</sup>

Ademais, encontramos também CRAS e CREAS que não se estavam em pleno funcionamento no mês de janeiro, pelo fato de as equipes técnicas terem seus contratos de trabalho encerrados e estarem na ocasião da pesquisa, na imprevisibilidade de serem recontratados. Neste caso específico, foi visto ainda que, do total de técnicos participantes do grupo focal, 04 (quatro) exerciam dupla função no âmbito do SUAS, como: técnico que trabalhava, ao mesmo tempo, em CRAS e CREAS; no CREAS e na Casa Abrigo; técnico que exercia a função de coordenador e técnico no mesmo CRAS ou ainda técnico da equipe do CRAS que também integrava a equipe volante.

[...] era necessário elaborar uma agenda que coincidissem com a presença de todas as técnicas no município para assegurar quórum suficiente para o grupo focal haja vista o tamanho reduzido da equipe e o fato de algumas trabalhadoras atuarem em outros municípios. (Relatório pesquisa empírica do município de Bacabeira)  
“Eu trabalho aqui no CRAS, mas também dou apoio na SEMDES (órgão gestor) na parte burocrática”<sup>8</sup> (INFORMAÇÃO VERBAL)

É lamentável que após 16 anos da instituição da NOB-RH o diagnóstico presente na implementação SUAS ainda seja este, quando se sabe que esta norma foi criada justamente buscando definir responsabilidades e atribuições aos gestores da Política nas três esferas de Governo no que diz respeito à gestão do trabalho.

Essa gestão precária do trabalho no âmbito do processo de implementação do SUAS no Maranhão vai em direção contrária ao que preconiza a NOB/RH-SUAS<sup>9</sup> uma vez que esta reitera que a PNAS/2004 considera fundamental a questão dos recursos humanos, ainda que reconheça as dificuldades e os desafios que a política enfrenta para estruturar esse eixo da gestão do trabalho.

[...] consta na própria PNAS/2004, a Política de Recursos Humanos constitui eixo estruturante do SUAS, ao lado da descentralização, do

---

<sup>7</sup> Fala de técnica no grupo focal de técnicos e conselheiros – Açailândia

<sup>8</sup> Coordenadora do CRAS – Bacabeira.

<sup>9</sup> A NOB-RH traça princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no contexto do SUAS: define a necessidade de equipes permanentes de profissionais de referências, de planos anuais de capacitação, além do Plano de Carreira, Cargos e Salários.

financiamento e do controle social. No entanto, é grande o desafio de estruturar este eixo do SUAS nessa política. A precarização do trabalho e dos recursos financeiros, físicos e materiais no setor público sabidamente fragilizou a área da política de Assistência Social (BRASIL, 2008, p.10)

Ainda com relação a gestão do trabalho, a pesquisa também aponta que a pouca atenção atribuída à qualificação das equipes, se constitui uma questão de extrema importância e relevância. Ainda que reconheçam que existam esforços dos gestores, particularmente do nível federal, através do programa CapacitaSuas. No entanto, este Programa de Formação Continuada ainda é considerado insuficiente, pois não dá conta de incluir todos os trabalhadores nos diferentes níveis das capacitações oferecidas e àqueles que vão participar dos cursos nem sempre conseguem criar estratégias para repassar os conteúdos apreendidos aos demais que não participaram, conforme denotam os depoimentos indicados abaixo.

Então, devemos melhorar em termos de capacitação de gestores e funcionários. Eu estive em São Luís ano passado no Capacita SUAS, eu não me lembro de ter visto ninguém de Açailândia. Na época eu não fui por esse município.

“Acaba não dando continuidade, porque se você vai no primeiro módulo e não vai no segundo ... E ninguém passa as informações adiante [...]”.<sup>10</sup>

E sabemos o quanto é importante a oferta de ações de capacitação continuada para o bom êxito do trabalho realizado no âmbito de uma política como esta, pois como bem assinalam Pereira e Sousa (2016, p.5):

No caso de trabalhadores recrutados para o atendimento das demandas referidas ao amplo campo do SUAS, exige-se a configuração de novas competências sociopolíticas e teórico-instrumentais que requerem conhecimento sobre a realidade social, atitude investigativa e criação de novas fronteiras profissionais. No entanto, a precarização que se expressa e rebate, tanto nas formas de inserção quanto de alocação da força de trabalho, como no próprio processo de trabalho vem reduzindo esses trabalhadores a meros executores de programas minimalistas e compensatórios.

É evidente que a defesa de um robusto processo de formação continuada no âmbito de uma política como a de Assistência Social não significa desconhecer que os conteúdos da formação profissional devem abordar dimensões complexas e diversificadas e que a qualidade do exercício

---

<sup>10</sup> Grupo focal de técnicos e conselheiros – Açailândia

profissional passa pela apropriação dessas diferentes dimensões, mas que o profissional só poderá exercê-las no cotidiano se lhe forem asseguradas condições adequadas para o exercício do trabalho.

Entendemos, portanto, a importância tanto de uma formação profissional de qualidade, quanto uma permanente e contínua atualização e capacitação profissional, sem esquecer também da luta para assegurar as condições institucionais necessárias como direitos trabalhistas e condições éticas e técnicas para a concretização do trabalho.

Aliás, a pesquisa evidenciou também as condições físicas inadequadas para o funcionamento de CRAS e CREAS, situação que afeta o trabalho das equipes técnicas, pois em alguns municípios o sistema web/Suas não funciona adequadamente, dificultando também o atendimento da população. Reafirmando mais uma vez que todas as limitações indicadas trazem consequências negativas para a gestão do trabalho no SUAS, e se refletem na implementação dos serviços desenvolvidos, na ausência de processos de busca ativa, e, particularmente, na constituição de sistemas de planejamento, monitoramento e avaliação.

Compreendemos que esse quadro de dificuldades de toda ordem que as políticas públicas de modo geral, e a Assistência Social em especial enfrentam, se intensifica a partir dos anos de 1990 quando o Estado passou a adotar medidas de reformas e de redução de custos, limitando gastos referentes à contratação de pessoal, posicionamento que vem sendo seguido pelas diferentes esferas governativas. Ao mesmo tempo, impõem-se ainda os limites orçamentário-financeiros colocados pela Lei de Responsabilidade Fiscal, condicionante que impacta, particularmente, os municípios.

Como destacam Pereira e Sousa,

Como a política é implementada de modo descentralizado, o município é a esfera governamental que mais possui trabalhadores com vínculos precários, já que não são realizados concursos públicos de forma sistemática. E, quando realizados, as vagas oferecidas são insuficientes para as necessidades demandadas pela política. Sendo assim, as contratações, em geral, se fazem através de contratos de prestação de serviços, com salários baixos e sem os direitos trabalhistas assegurados. Tal fragilidade dos vínculos trabalhistas, além de aviltar os próprios trabalhadores no tocante aos seus direitos, eleva a rotatividade de pessoal acarretando efeitos negativos também para a gestão do trabalho, além de afetar a qualidade dos serviços socioassistenciais e o processo de mediação dos direitos (PEREIRA; SOUSA, 2016, p.5).

De toda forma, considerando os limites e dificuldades registrados, alguns desafios foram ressaltados: a) quanto à pessoal, gestores e técnicos consideraram a necessidade de ampliação das equipes de trabalhadores para atender as demandas que são colocadas para a política; valorização e composição de equipes de referência permanentes; capacitação continuada de todos os trabalhadores do SUAS no próprio município e realização de concurso público para composição de quadro permanente da Assistência Social em consonância com as prerrogativas da NOB- RH / SUAS.

De fato, para a NOB- RH / SUAS deve ser assegurada a melhoria da qualidade dos serviços prestados e garantido o seu caráter público. Nesse sentido há de atentar para que os servidores públicos advenham de profissões regulamentadas por lei e que o preenchimento de cargos para suprir as necessidades da prestação dos serviços no âmbito do SUAS se dê com base na legislação que regula o concurso público no país. Estas indicações visam romper com a lógica das terceirizações de serviços e, conseqüentemente, com o processo de precarização do trabalho na prestação dos serviços socioassistenciais.

Ademais, não pode ser negligenciado que a NOB-RH/SUAS prevê, a necessidade de instalação de sistemas de educação permanente e a incorporação da rotina do planejamento estratégico associado aos princípios da gestão participativa e do controle social aliados também à necessidade de criação e alimentação de sistemas de informação dos trabalhadores do SUAS (CAD - trabalhadores).

Ressaltamos, porém, que apesar das dificuldades estruturais dos municípios, dos vínculos precarizados e da fragilidade nas condições de trabalho, as equipes técnicas demonstram compreender a necessidade de esforço coletivo no sentido de adequar a PMAS ao caráter público, descentralizado e participativo definido pelo SUAS. Reconhecem ainda a necessidade de aprofundamento de conhecimentos e práticas que propiciem a construção de estratégias coletivas de gestão com a participação dos usuários, o que só é possível com uma equipe técnica de referência, qualificada, contratada mediante concursos públicos em consonância com as prerrogativas

da NOB- RH / SUAS.

### **3 CONCLUSÃO**

As reflexões desenvolvidas no presente texto tratam do trabalho e da gestão do trabalho na Política de Assistência Social através do SUAS, situando esse debate no bojo das recentes estratégias que têm sido estruturadas no âmbito do atual modo de regulação capitalista. Nesse sentido, o campo empírico que substantiva essa análise toma como referência o espaço laboral dos (as) trabalhadores e trabalhadoras engajados (as) na operacionalização das medidas socioassistenciais desenvolvidas no campo da PNAS/SUAS.

Sabemos que a implementação do SUAS vem ocorrendo nesse contexto de mudanças e de crise sistêmica às quais impõem alterações societárias crescentes que contribuem para agravar a situação de pobreza histórica no país. Isto, além de aumentar a quantidade de demandantes dos serviços da política, impacta também na própria situação dos trabalhadores que fazem a mediação entre os demandantes e os serviços oferecidos. Na medida em que a forma de inserção e o processo de trabalho se fazem de forma precarizadas, empobrece o próprio conteúdo do trabalho realizado.

Além dessas questões já apontadas não podemos esquecer também os problemas presentes no próprio processo de formação profissional em geral, decorrentes da “desenfreada” expansão do ensino superior que também tensionam e impactam o exercício profissional, na medida em que a oferta de ensino tem se dado através da mercantilização/privatização da educação superior com tendência de precarização, situação que tem rebaixado a qualidade dessa oferta.

Apesar de tudo isto, podemos dizer que são evidenciados no âmbito dos municípios pesquisados tímidos avanços como: compromisso da maioria dos técnicos com a defesa da Política de Assistência como direito; autocrítica dos profissionais e sua preocupação em ainda não terem definido instrumentais que facilitem o trabalho de forma mais qualificada; necessidade de instituir estratégias criativas de trabalho para potencializar ações e recursos já existentes; persistência dos profissionais que não se abatem com as dificuldades e obstáculos encontrados no cotidiano.

No entanto, a despeito desses parcos avanços devemos atentar para as questões apontadas com relação à gestão do trabalho no contexto da implementação do SUAS no Maranhão e que sabemos ser a realidade da maioria dos estados e municípios brasileiros, no intuito de buscar enfrentar tais questões com vistas a superar os traços históricos que sempre permearam esta área de intervenção social. Pois, não podemos esquecer que tradicionalmente esse foi um campo de trabalho marcado por improvisações onde atuavam profissionais nem sempre qualificados para o desempenho de tais funções. A formulação da NOB- RH / SUAS sinaliza ser um avanço no sentido dessa superação ao mesmo tempo que é um reconhecimento da existência de tais limitações, daí a importância dessa norma para o enfrentamento das questões referentes à precarização do trabalho no contexto da implementação do SUAS.

Até porque é do conhecimento de todos envolvidos na operacionalização da Política que a NOB-RH do SUAS busca definir responsabilidades e atribuições aos Gestores da Política nas três esferas de Governo no que diz respeito à questão da gestão do trabalho entendendo que esta questão é estratégica para a garantia da qualidade da prestação dos serviços ofertados aos usuários desta Política, ou seja, que a qualidade dos serviços depende da estruturação do trabalho e da qualificação e valorização dos trabalhadores que prestam tais serviços. Condição que só será alcançada se houver concursos públicos com remunerações compatíveis com a formação exigida e condições de trabalho também condizentes.

Não desconhecemos que alguns estados e municípios realizaram ou estão prevendo a efetivação de concursos para essa área, porém quase sempre a oferta de vagas é pequena e a perspectiva salarial é aviltante.

Urge, portanto, a implantação de medidas com vistas ao equacionamento dessa questão da gestão do trabalho no contexto do SUAS, pois do contrário, as atuais dificuldades vivenciadas pelos municípios no que diz respeito ao desenvolvimento da política permanecerão e os resultados das ações ofertadas continuarão a sofrer solução de continuidade em face da crescente rotatividade de pessoal e também do desestímulo que certamente incide sobre estes trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo. 1999.
- ARAÚJO. Cleonice Correia et al. Relatório Pesquisa Empírica do município de Bacabeira. São Luiz: UFMA, 2017. [Mimeo]
- ARAÚJO. Cleonice Correia et al. Relatório Pesquisa Empírica do município de São Luís. São Luiz: UFMA, 2017. [Mimeo]
- \_\_\_\_\_. **A gestão do trabalho no âmbito do suas**: uma análise com base em resultados de pesquisa avaliativa. São Luís: ENPESS/ABEPSS, 2008.
- BEHRING. Elaine Rossetti; ALMEIDA. Maria Helena Tenório de. (Orgs.). **Trabalho e Seguridade Social**: perspectivas e dilemas. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: FSS/UERJ, 2008.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS- NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <[www.mds.gov.br/suas/legislacao-1/nob/norma\\_operacional\\_de\\_rh\\_suas.pdf](http://www.mds.gov.br/suas/legislacao-1/nob/norma_operacional_de_rh_suas.pdf)>. Acesso em: 13 jul. 2008.
- CARNEIRO. Annova; SOUSA, A. **Relatório Pesquisa Empírica do município de Barreirinhas**. São Luiz: UFMA, 2017. [Mimeo]
- IAMAMOTTO, Marilda Vilella. As dimensões ético-políticas e teórico-metodológicas no Serviço Social contemporâneo. Trajetória e desafios. In.: Seminário Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social: La cuestión social y la formación profesional en el contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana, 18., 2009. San José, Costa Rica. **Anais...**San José, Costa Rica, 2004.
- MÉSZÁROS, I. **A necessidade do controle social**. São Paulo: Ensaio, 1987.
- PAULO NETTO, José. Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 50, p. 87-128, 1996.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, F.; PAOLI, M. C. (Orgs.). **Os sentidos da democracia**: políticas de dissenso e hegemonia global. São Paulo: FAPESP; Vozes, 1999.
- SOUSA, Salviana. et al. **Relatório do Estudo de Campo do Estado do Pará**. São Luiz: UFMA, 2017. [Mimeo]

PEREIRA. Maria Eunice F. Damasceno et al. **Relatório Pesquisa Empírica do município de Açailândia**. São Luiz: UFMA, 2017. [Mimeo]

PEREIRA. Maria Eunice F. Damasceno; SOUSA, Salviana de Maria Pastor Santos. Reflexões sobre a pobreza do trabalho no Brasil contemporâneo. In.: Simpósio Internacional Estado, Sociedade e Políticas Públicas, 1., 2016. Teresina. **Anais....** Piauí: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí. Teresina: PI, 2016.

YAZBEK, Maria Carmelita. A dimensão política do trabalho do assistente social. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 120, p. 677-693, dez. 2014. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 25 maio 2018.