



**7º Encontro Internacional de Política Social**  
**14º Encontro Nacional de Política Social**  
Tema: **Contrarreformas ou Revolução: respostas ao**  
**capitalismo em crise**  
Vitória (ES, Brasil), 3 a 6 de junho de 2019

---

**Pontuando a realidade empírica da implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas regiões norte e nordeste.**

**OS TRABALHADORES DO SUAS: COMPOSIÇÃO DAS EQUIPES, CAPACITAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**Maria Eunice Ferreira Damasceno Pereira<sup>1</sup>**

**Resumo**

Este artigo é parte da mesa temática “Pontuando a realidade empírica da implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas regiões Norte e Nordeste”. Ancora-se em dados de uma pesquisa empírica<sup>2</sup> e reflete sobre o empobrecimento do trabalho no atual modo de regulação capitalista tomando como referência a situação laboral dos trabalhadores do SUAS em estados destas regiões. Conclui que a precarização destes trabalhadores se expressa na inserção, alocação e conteúdo do trabalho desenvolvido.

**Palavras-chave:** Trabalho, Assistência Social, Direitos, Seguridade Social, Estado.

**Abstract**

This article is part of the thematic conference "Punctuating the empirical reality of the implementation of the Single System of Social Assistance (SUAS) in the North and Northeast regions". It is anchored in empirical research data and reflects on the impoverishment of labor in the current mode of capitalist regulation by reference to the labor situation of SUAS workers in states in these regions. It concludes that the precariousness of these workers is expressed in the insertion, allocation and content of the work developed.

**Keywords:** Labor, Social Assistance, Rights, Social Security, State.

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente texto traz uma reflexão sobre o trabalho e a gestão do trabalho na Política de Assistência Social através do SUAS (Sistema Único de Assistência Social), em Estados das regiões Norte e Nordeste do país. Para tanto, situa o debate no contexto das inovações que tem se conformado contemporaneamente no mundo capitalista, particularmente naqueles considerados de desenvolvimento tardio e periférico, como é o caso do Brasil.

Toma como suporte empírico resultados de pesquisa produto do Projeto: **Avaliando a implementação do Sistema Único de Assistência Social nas regiões**

---

<sup>1</sup> Assistente Social (Doutora em Economia Aplicada pela Unicamp). Professora do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas PPGPP da UFMA. E-mail: <eunicepereira.ufma@gmail.com>. concordo com a divulgação.

<sup>2</sup> A pesquisa é regional, mas é parte de um projeto nacional, intitulado **Estudo avaliativo da implementação do Sistema Único de Assistência Social no Brasil**, possui financiamento do CNPQ e da FAPEMA. É desenvolvida pelo Grupo de pesquisa no qual sou pesquisadora.

**Norte e Nordeste:** significado do SUAS para o enfrentamento à pobreza nas regiões mais pobres do Brasil.

De fato, a crise sistêmica que tem se expressado nos países capitalistas<sup>3</sup> em geral, e no Brasil, em particular tem demarcado profundas e radicais mudanças na sociabilidade em geral, e a ampliação das desigualdades sociais.

Essas profundas transformações que são ideológicas, políticas e sociais atingem e remodelam o mundo do trabalho impondo alterações de natureza regressivas tanto nas condições de contratação quanto na alocação e exploração da força de trabalho. O resultado de tudo isso tem sido evidenciado nas diversas formas de precarização e empobrecimento do trabalhador além dos elevados níveis de desemprego. Ao mesmo tempo em que fragilizam o trabalho incrementam-se as estratégias que favorecem o financiamento do capital, particularmente a acumulação financeira e “[...] a 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, agrega-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 agudiza na medida em são introduzidas novas estratégias de gestão da força de trabalho, pois emergem 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.

É, neste quadro de intensas mudanças agregado de crescentes incertezas, exigências e desproteção social que também se encontram os trabalhadores inseridos na implementação das ações do SUAS, na grande maioria sem vínculos empregatícios estáveis e com condições de trabalho precárias e que na condição de agentes públicos se tornam responsáveis pela operacionalização de programas e ações de uma Política Pública cada vez mais minimalista, focalizada e com viés de natureza compensatória<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> A expressão mais concreta desta crise se expressa através da redução da taxa de crescimento da produção industrial, da queda do fluxo e do valor das trocas no comércio internacional, aliado a um crescimento do movimento financeiro a partir da diversificação de ativos, sobretudo àqueles de caráter especulativos.

<sup>4</sup> Temos presenciado que em face das diversas inovações adotadas tanto no âmbito da produção, quanto no processo de regulação estatal, o trabalho garantido tem sido substituído por ações que, em curto prazo,

## **2 O TRABALHO E OS TRABALHADORES DO SUAS: composição das equipes, capacitação e condições de trabalho**

Inicialmente queremos dizer que a nossa análise entende que 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 dos trabalhadores engajados no processo de implementação de serviços e benefícios repassados pela Política de Assistência Social, no contexto do SUAS. Na verdade, expressam a lógica atual do modo de regulação capitalista que tem imposto àqueles que vivem do trabalho constante incerteza e insegurança no que diz respeito às possibilidades de inserção e à garantia de permanência em mercados de trabalho altamente competitivos e com baixas taxas de ocupação. Aliado ainda a relações de trabalho extremamente precarizadas expressas em redução ou inexistência de direitos sociais e trabalhistas e baixas remunerações, ao mesmo tempo em que é exigida superqualificação e o domínio de conhecimentos requeridos pelas novas tecnologias.

De fato, Antunes e Druck, 2014 apud Raichelis, 2018, p.50 destacam que;

A reestruturação produtiva do capital e as estratégias neoliberais para o enfrentamento das crises que se aprofundam há pelo menos quatro décadas no mundo e no Brasil, vêm provocando a corrosão persistente e ampliada do trabalho contratado e regulamentado com base na matriz tayloriano-fordista, dominante no século XX, sendo substituída pelas mais diversas formas de flexibilização do trabalho, inspiradas pelo toyotismo ou modelo japonês, com vistas a ampliar os mecanismo de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor.

No caso específico dos trabalhadores 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<sup>5</sup>.

---

asseguram o consumo básico mediante o acesso uma renda mínima. Por outro lado, vê-se também que tais inovações, empobrecem o conteúdo do trabalho e transferem para as políticas assistenciais a “função integradora da ordem social, antes pertencente ao trabalho assalariado” (SITCOVSKY, 2006, p.97), enquanto mecanismo garantidor de direitos.

<sup>5</sup> Raichelis (2018, p. 52), fala que tais exigências vêm atingindo à toda classe trabalhadora seja aqueles com contratos estáveis ou não, todos vivem a “precariedade subjetiva” (Linhart, 2014), expressa pelo sentimento de precariedade quando são confrontados com exigências cada vez maiores no trabalho e estão permanentemente preocupados com a ideia de nem sempre estar em condições de responder a elas.

No entanto, a precarização que se expressa e rebate, tanto nas formas de inserção quanto de alocação da força de trabalho, como também no próprio processo de trabalho vem reduzindo esses trabalhadores a meros executores de programas minimalistas e compensatórios.

Pois, nesse ambiente de viés neoliberal, de enxugamento do Estado e de redirecionamento de suas ações ocorre um processo de redução das Políticas Públicas, particularmente àquelas denominadas de corte social, essas além de sofrerem redução de recursos também tendem a substituir a ideia de universalidade, pela focalização e seletividade.

Ademais, nesse contexto onde a responsabilidade pública vai sendo capturada pelos interesses do capital, também se evidencia o desmonte da “intenção constitucional” de o país estruturar a Seguridade Social da qual a Assistência Social é parte como uma política de proteção social cujo propósito é garantir provisão e serviços a todos que dela necessitam e sem contribuição prévia. Está organizada no formato de um Sistema Único de Assistência Social (SUAS) - que traz inovações nas suas referências conceituais, na sua estrutura organizacional e na sua lógica de gerenciamento e de controle.

Entretanto, nos atuais processos de regulação do capital, as prerrogativas para as políticas sociais em países como o Brasil, norteadas, em grande parte, por organismos internacionais, seguem na direção do que Soares (2000) assinala como uma crescente fragmentação da gestão do social, bem como um movimento de restrição e retrocesso das políticas sociais, dado o seu caráter cada vez mais focal e emergencial direcionado a situações extremas de pobreza.

Presenciamos um cenário cheio de ambiguidades, contradições e paradoxos. Pois, ao mesmo tempo em que temos intenções constitucionais que indicam o reconhecimento de direitos, temos processos decorrentes de pressões dos interesses financeiros internacionais que desarticulam, desmontam, reduzem ou retiram direitos no campo social.

Esse conjunto de determinantes têm colocado crescentes desafios para os diferentes sujeitos e entes governativos no tocante à consolidação da Política de Assistência Social como política pública. Podemos dizer que um desses grandes desafios se refere à conformação de um quadro estável de trabalhadores conforme previsto na

NOB/RH - SUAS/2006<sup>6</sup>, que determina parâmetros para a intervenção nos diferentes níveis de proteção social além da capacitação ou educação permanente para estes quadros.

Desse modo, vamos evidenciar que a NOB-RH procurou normatizar a composição de cada equipe conforme o público atendido e a natureza do serviço ofertado por cada unidade, ou seja, tanto para os serviços realizados na Proteção Social Básica no âmbito dos Centros de Referência da Assistência Social - CRAS, quanto na Proteção Social Especial de média complexidade nos Centros de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS).

Mas, ao longo dos anos de implementação do SUAS o que tem sido evidenciado é que tais pretensões continuam distantes de serem alcançadas, pois os trabalhadores vêm sofrendo retrocessos que se refletem em crescente precarização das formas de inserção e contratação, além de insuficiência dos salários. Verifica-se ainda que a composição das equipes de trabalho nem sempre se faz de acordo com os níveis de proteção ofertados.

De fato, os dados pesquisados nos três estados da amostra apontam que as equipes de referência apesar de contarem com assistentes sociais (635), pedagogos(as) (255), psicólogos (as) (207) e advogados(as) (57), nem sempre estavam completas e em alguns municípios os mesmos profissionais atuavam em turnos alternados em CRAS e CREAS. Ademais, outro dado que nos despertou atenção na composição das equipes foi que os psicólogos se fazem presentes em menor percentual do que os pedagogos, uma vez que a NOB-RH/2006 indica que os psicólogos devem compor as equipes de referência, sobretudo de CRAS e CREAS. No entanto, a realidade empírica demonstra que nem sempre isto se concretiza.

Ficou evidenciado na pesquisa que ainda há uma forte tendência de constituição de equipes de referências com o número mínimo de pessoal exigido pela legislação, em alguns casos essa equipe mínima por vezes está incompleta. Por outro lado, também pouco se vê a incorporação de outros profissionais como: antropólogo, economista doméstico, sociólogo, terapeuta ocupacional e musicoterapeuta, conforme prevê a Resolução 17 de 20 de junho de 2011 do Conselho Nacional de Assistência Social, com vistas a atender especificidades dos serviços socioassistenciais.

---

<sup>6</sup> A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS se propõe a regulamentar a situação do trabalho e dos(as) trabalhadores(as) engajados na operacionalização da Política de Assistência Social.

Foi também demonstrado através dos dados levantados na pesquisa que as equipes de trabalhadores (as) do SUAS, nos estados do Ceará e Maranhão, na sua grande maioria são contratados ou comissionados, isto é, possuem vínculos trabalhistas instáveis e precários. Entretanto, no estado do Pará as equipes de trabalhadores(as), em sua maioria, são estatutários, condição bem diferenciada da realidade de grande parte dos estados e municípios brasileiros. Na verdade, os dados obtidos nos levam a dizer que a maioria dos(as) trabalhadores(as) engajados nas ações da Política de Assistência Social não passaram por concurso público, o que denota que a NOB-RH/SUAS não vem se constituindo referência para a gestão do trabalho e tampouco garantindo, a sustentabilidade necessária para a implementação da PAS.

Podemos dizer também que apesar de a NOB-RH/SUAS advertir que a qualidade dos serviços ofertados aos usuários e a garantia do seu caráter público, requisita servidores públicos estáveis, concursados, com plano de cargos e carreira e que sejam de profissões regulamentadas por lei, a realidade empírica nos mostrou que essa não é a situação contratual da maioria dos trabalhadores, o que predomina são contratações temporárias efetivadas, no máximo, através de seletivos simplificados.

Em estudo recente Raichelis (2018, p. 53), analisando o que ela denomina de “*A nova morfologia do trabalho no serviço social*” nos faz entender que essas situações encontradas no processo de gestão do trabalho no âmbito da PNAS/SUAS [...] expressa uma concepção do Estado e da ação pública aplicada a ‘gestão do trabalho’.

Pois, ainda de acordo com Raichelis (2018, p. 53-54);

O que se observa na administração pública brasileira é um quadro em que grande parte dos serviços públicos é realizada não mais pelo servidor público, profissional concursado cujas relações de trabalho são regidas por regime jurídico próprio, mas pelos mais diferentes tipos de trabalhadores, em geral empregados de forma precária, com contratos temporários, sem os mesmos direitos do funcionalismo estatutário, com salários mais baixos e expostos a maiores riscos e inseguranças – constituindo novas hierarquias entre os trabalhadores [...].

Embora também deixe demarcado que “[...] na conjuntura atual de desregulamentação do trabalho, essas diferenças entre servidores públicos e trabalhadores contratados vão se esvaindo” (RAICHELIS, 2018, p. 54).

Considerando também outros achados da pesquisa é que apontamos limitações que embora não estejam diretamente relacionadas à gestão do trabalho influenciam no

desempenho dos(as) trabalhadores(as), como, por exemplo: as estruturas físicas dos equipamentos onde funcionam as ações da política (CRAS, CREAS e Centros POPs); o tempo de horas de trabalho que a equipe técnica disponibiliza para a execução das ações; a concentração do trabalho dos técnicos em dias ou horários previamente definidos – desconsiderando as demandas dos territórios; a ausência ou insuficiência de equipamentos e a ausência ou insuficiência de internet, telefone, carro, combustível, etc.

Mesmo com todas as limitações extraídas dos dados da pesquisa, não podemos deixar de registrar que também evidenciam-se esforços no sentido de fazer avançar o SUAS, seja com a construção de prédios próprios, ainda que em número reduzido, ou quando buscam-se desenvolver as ações de forma interdisciplinar ou ainda quando veiculam novos parâmetros para o repasse das ações da política de Assistência Social ancorados na noção de direito social.

Tais avanços ainda não são suficientes, a Política ainda carece de muitos incentivos e mecanismos que favoreçam à sua consolidação enquanto afiançadora de direitos e garantias aos segmentos a que se destina, mas temos presente que a PNAS/SUAS são arquiteturas político-institucionais construídas no âmbito da luta social encerra, portanto, a luta protagonizada por diferentes sujeitos sociais o que fornece um enraizamento social. Nesse sentido, deve-se ter presente que a sua fragilização decorre da própria fragilização que o trabalho e os trabalhadores estão submetidos.

Ainda no tocante à gestão do trabalho no SUAS, um aspecto também ressaltado pelos participantes foi a Capacitação Continuada ou Capacitação Permanente que tem se constituído um eixo bastante significativo e presente nas normativas da Política de Assistência Social desde os anos de 1990 no intuito de melhor capacitar os recursos humanos com vistas a oferta de serviços e benefícios com mais qualidade.

Nesse sentido é que para a NOB-RH/SUAS à capacitação dos recursos humanos no campo da Assistência Social deve ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais ao efetivo exercício das ações no SUAS, no controle social e na socialização das informações aos usuários para o aprimoramento da política pública.

No entanto, apesar de compreendermos que a oferta de uma política de educação continuada se constitua estratégia importante no âmbito de qualquer política pública, no caso específico da PNAS/SUAS, tais ações ainda foram alvo de recorrentes críticas nos municípios dos três estados pesquisados expressando tensões e estrangulamentos nos percursos de implementação do SUAS. Pois, ainda que PNEP/SUAS afirme que as ações de qualificação ofertadas devem ser voltadas para o conjunto dos(as) trabalhadores(as) da PNAS/SUAS sem diferença de nível de escolaridade nem do local onde o(a) trabalhador(a) esteja executando suas funções, isto nem sempre acontece.

Ademais, tais ações ainda são consideradas insuficientes, e não alcançam todos em todos os níveis das capacitações oferecidas e àqueles que vão participar dos cursos nem sempre conseguem criar estratégias para repassar os conteúdos aos demais que não participaram.

Enfim, a pesquisa identificou que nos estados pesquisados à gestão do trabalho no contexto da implementação do SUAS ainda se faz perpassada de dificuldades, situação que não difere da realidade da grande maioria dos trabalhadores brasileiros que vem sofrendo com redução dos postos de trabalho e, portanto, crescentes níveis de desemprego aliado a baixas remunerações, perdas de direitos e elevadas exigências de competências e capacitações. Esse cenário contemporâneo é complexo e desafiador, pois como bem assevera Raichelis (2018, p. 62);

[...] expressa as inúmeras estratégias construídas no bojo do processo de transformação estrutural do trabalho assalariado, com impactos na materialidade e na subjetividade da classe trabalhadora que experimenta a perda de direitos e a insegurança do presente e do futuro, agravadas pela fragmentação e fragilização das estratégias de resistência e de organização coletivas.

É nesse contexto que a Política de Assistência Social através do SUAS vem buscando se consolidar enquanto uma política pública que pretende superar os traços históricos que sempre mediaram as suas ações profissionais. É fato, que tradicionalmente esse foi um campo de trabalho marcado por improvisações onde atuavam profissionais nem sempre qualificados para o desempenho de tais funções. Desse modo, a NOB-RH/SUAS e a PNEP/SUAS constituem-se avanços na medida em que preconizam e instituem novos parâmetros e referenciais para a gestão do trabalho nesse campo, embora as possibilidades concretas de efetivação venham se mostrando bem limitadas.



### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discutiu-se no presente texto sobre o trabalho e a gestão do trabalho no contexto da Política de Assistência Social através do SUAS (Sistema Único de Assistência Social), em Estados das regiões Norte e Nordeste do país. Situamos essa discussão no bojo das transformações societárias contemporâneas presentes no mundo capitalista, particularmente naqueles considerados de desenvolvimento tardio e periférico, como é o caso do Brasil.

Demonstramos que esse contexto de crise tem trazido rebatimentos para as diversas esferas da vida em sociedade inflexionando as dimensões econômica, social e política e impondo mudanças e reformas nas diferentes instâncias da vida social. Simplificando as explicações desta crise, pode-se dizer que ela se expressa mais claramente de duas formas de um lado, pelo crescente desemprego e precarização das relações de trabalho e de outro, pela retração do papel e das funções do Estado. Esse conjunto de determinações tem significado a redução das possibilidades de ações públicas mais efetivas que sejam capazes de reduzir assimetrias sociais típicas de sociedades de mercado. Desse modo, crescem a pobreza e as inúmeras formas de desigualdades.

É no bojo desse conjunto de determinações que estamos situando as alterações que vêm sendo observadas no mundo do trabalho em geral. Tais modificações visam responder aos imperativos dos setores empresariais com vistas à recomposição de suas lucratividades, é um movimento que se faz acompanhado da introdução de novos paradigmas de organização da produção da gestão do trabalho.

No que se refere ao Brasil, verifica-se que esta crise do modelo de acumulação vigente bem como a necessidade de introdução de processos de modernização ou reestruturação produtiva se evidenciaram mais claramente a partir do início dos anos de 1990, utilizando, sobretudo de estratégias de redução de custos, expressas, em flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho.

Tendência evidenciada no tocante aos trabalhadores(as) engajados(as) na PNAS/SUAS, pois os dados pesquisados indicaram que tais trabalhadores(as), na maioria das vezes inserem-se de forma precária com vínculos instáveis, poucos concursados, salários baixos, inexistência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) conforme preconiza a NOB-RH/SUAS/2006. Ademais, o número de profissionais é insuficiente para desenvolver as ações compatíveis com o desenho da Política.

Também foram pontuadas outras dificuldades como: estruturas físicas inadequadas para o repasse das ações da Política; horas reduzidas de trabalho que a equipe técnica disponibiliza para a execução das ações; a concentração do trabalho dos técnicos em dias ou horários previamente definidos - desconsiderando as demandas dos territórios; ausência ou insuficiência de equipamentos e ausência ou insuficiência de internet, telefone, carro, combustível, etc.

Situações que também impactam no processo de trabalho desses(as) trabalhadores(as) e que expressam a tendência atual que tem sido experimentada pelo conjunto da classe trabalhadora, e demonstram que essa situação não é prerrogativa desse segmento especificamente ainda que essa inserção e alocação precária no âmbito do SUAS seja vista pelos entrevistados como aspectos obstaculizadores de um trabalho satisfatório no campo dessa política.

Em síntese, podemos dizer que todas as “inovações” adotadas no campo do trabalho, no Brasil, a partir dos anos 1990 aprofundaram e agravaram as condições históricas de heterogeneidade estrutural que já existiam no país. Desde então temos presenciado desmontes de direitos, sobretudo aqueles vinculados ao trabalho.

No âmbito da PNAS/SUAS também se encontram paradoxos e contradições, pois embora se perceba (e a pesquisa mostrou), que os trabalhadores verbalizam uma narrativa que afirma a política como alicerçada de direitos, vimos também que essa Política assim como às demais políticas públicas de corte social continua padecendo da aplicação de poucos recursos e das ações focalizadas e minimalistas aliadas a todos os limites apontados ao longo desse texto no tocante à gestão do trabalho.

Ao mesmo tempo, cabe ainda ressaltar que a política também sofre os impactos do avanço do conservadorismo tão presente na atualidade. Desse modo, ainda há muito a ser feito no sentido de desvelar e romper com pensamentos e noções conservadoras que acabam fazendo com que no dia a dia, os trabalhadores e gestores dessa política não enfrentem as contradições expressas na questão social e, assim, terminam reproduzindo a conformação da não cidadania, em vez da conquista e ampliação de direitos. Sendo assim, embora verbalizem um discurso de cariz progressista na prática incorporam conceitos oriundos de perspectivas teóricas de viés conservador que acabam reforçando o lugar de subalternidade e exclusão dos demandantes dos serviços socioassistenciais.

Pois como diz Borba Silva (2014, p. 67- 68),

incluir de forma subalternizada talvez seja uma das questões mais complexas de ser desvelada, uma vez que nela estão problematizados o cerne das relações de subordinação e as estruturas de dominação existentes na sociedade capitalista. Alterar a lógica de que ao pobre está destinado o “lugar certo”, o lugar introjetado e inculcado de subalterno”, significa alterar as estruturas de dominação e reprodução das desigualdades sociais fortemente determinadas na sociedade capitalista”. Significa compreender que direitos sociais e cidadania são conceitos para além dos textos legais, representam espaços legítimos de pertencimento e de reconhecimento de interesses, razões, vontades e demandas legítimas da maioria da população brasileira.

Yazbek (2009, p. 144) também aduz na mesma direção quando aponta que;

[...] a questão dos direitos, sobretudo para aqueles que cotidianamente lutam pela sobrevivência, vai muito além das regulamentações do Estado, expressando-se na própria construção de seu lugar na sociedade e de sua identidade.

Sendo assim, ainda que reconheçamos que os desafios de enfrentamento da questão social e de superação da pobreza e das desigualdades estão para além do SUAS, entendemos que cabe a nós profissionais pelo menos tensionar, pois acreditamos que tanto a Política, quanto os trabalhadores que nela se inserem e os usuários dos serviços, possuem um papel protagônico e que, portanto, devem explicitar os conflitos presentes na sociedade. E como bem nos diz Vera Telles (2001, p. 30) [...] é através do conflito que os excluídos, que os não iguais, impõem seu reconhecimento como indivíduos e interlocutores legítimos, dissolvendo as hierarquias nas quais estavam subsumidos numa diferença sem equivalência possível.

Devemos saber reconhecer que os avanços legais presentes nessa Política ainda se mostram insuficientes e não se concretizam na vida da maioria da população atendida e tampouco nas condições de trabalho do conjunto de trabalhadores (as) envolvidos (as) na implementação de suas ações.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In. ANTUNES, Ricardo (Orgs.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

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

-----, **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS- NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF, dez. 2006.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/PNEP**. Brasília: MDS, 2013.

IAMAMOTO, Marilda Villela. O serviço social na cena contemporânea. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. V. 1. Brasília, DF, 2009. p. 15-50.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

RAICHELIS, Raquel. Serviço Social: trabalho e profissão na trama do capitalismo contemporâneo. *In*: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; ALBUQUERQUE, Valéria (Orgs.). **A nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2018.

SILVA, M. B. **Assistência social e seus usuários: entre a rebeldia e o conformismo**. São Paulo: Cortez, 2014.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos do ajuste neoliberal na América Latina**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2000. (Coleção Questões da Nossa Época, v. 78).

YAZBEK, M. C. **Classes subalternas e assistência social**. 7. Ed. São Paulo: Cortez, 2009.

TELLES, Vera. **Pobreza e cidadania**. São Paulo: Editora 34, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direitos sociais: afinal do que se trata?** Belo Horizonte: UFMG, 2006.