



7º Encontro Internacional de Política Social
14º Encontro Nacional de Política Social
Contrarreformas ou Revolução:
respostas ao capitalismo em crise
Vitória (ES, Brasil), 03- a 06 de junho de 2019

Eixo: Serviço social: fundamentos, formação e trabalho profissional

O trabalho profissional na política de assistência social: demandas, competências/atribuições e condições de trabalho

Resumo

Este artigo procura analisar o trabalho do/da profissional de Serviço Social na Política de Assistência Social no Brasil a partir dos trabalhos publicados nos anais do ENPESS entre (2004-2016). Para alcançar tal objetivo, a pesquisa orientou-se pelo método dialético e como recursos metodológicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental. Assim, foi possível identificar e examinar as principais demandas dos usuários e dos empregadores, competências/atribuições profissionais, condições de trabalho e práticas inovadoras dos assistentes sociais.

Palavras-chave: trabalho profissional; política de assistência social; demandas; competências e atribuições; Serviço Social.

Professional work in social assistance policy: demands, skills / assignments and working conditions

Abstract

This article aims to analyze the work of the Social Work professional in the Social Assistance Policy in Brazil based on the work published in the annals of ENPESS (2004-2016). To achieve this goal, research was guided by the dialectical method and as methodological resources was used the bibliographic and documentary research. Thus, it was possible to identify and examine the main demands of users and employers, professional skills / assignments, working conditions and innovative practices of social workers.

Keywords: professional work; social assistance policy; demands; competencies and attributions; Social service.

Introdução

Este trabalho apresenta os resultados parciais da pesquisa: “O Trabalho do Profissional de Serviço Social na Política de Assistência Social no Brasil” desenvolvida na Escola de Serviço Social (ESS) da Universidade Federal Fluminense (UFF), com apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC /CNPq. Tal pesquisa busca identificar e compreender as principais demandas dos usuários e dos empregadores, competências/atribuições profissionais, condições de trabalho e práticas inovadoras de assistentes sociais que atuam no âmbito dessa política social.

A metodologia adotada para a realização dessa pesquisa orientou-se pelo método dialético, que busca compreender, para além da aparência, a essência do objeto, ou seja, sua estrutura e dinâmica. (NETTO, 2009). Os recursos metodológicos que são

importantes para coletar os dados e as informações foram a pesquisa bibliográfica e a documental. Assim, foi possível examinar, em um primeiro momento, os instrumentos normativos e jurídicos relativos à seguridade, à política de assistência social e ao Serviço Social, como também as bibliografias sobre esses temas que vêm sendo produzida no âmbito da profissão. Aqui vale apontar que a inserção do professor-orientador responsável pelo projeto de pesquisa e da estudante-bolsista no Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Política Social e Desenvolvimento (GPODE), que realizou 9 (nove) encontros entre 28/08/2017 e 11/12/2017 que buscaram compreender sobre as configurações do Estado no neoliberalismo e a assistência social –, contribui para a análise das bibliografias e documentos referentes às temáticas mencionadas.

Articulado com a participação no GPODE iniciou-se, em um segundo momento, a seleção e o exame dos trabalhos publicados nos anais do Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS) entre 2004 e 2016 e que discutam sobre o trabalho do/da profissional de Serviço Social na política de assistência social. O critério para a seleção dos trabalhos do ENPESS baseou-se nos títulos que abordam a temática em questão. Assim, foi possível selecionar, considerando a totalidade dos eixos temáticos deste Encontro, 30 trabalhos publicados, restando apenas a seleção dos anais de 2004 e 2012. Posteriormente, iniciou-se a leitura e a elaboração de fichamentos com o intuito de identificar e compreender as principais demandas dos usuários e dos empregadores, competências/atribuições profissionais, condições de trabalho e práticas inovadoras dos assistentes sociais. Desse modo, foi possível analisar esse material e apresentar o resultado parcial neste trabalho, que está organizado em três seções: a gestão do trabalho na PNAS/SUAS; o trabalho de assistentes sociais na PNAS/SUAS; análise do Trabalho Profissional na PNAS/SUAS a partir dos Artigos do ENPESS.

Desenvolvimento

A gestão do trabalho na PNAS/SUAS

Parte-se do princípio aqui que o trabalho é a atividade fundante do ser social. Portanto, corresponde a base ontológica primária da vida social. Por meio dessa atividade desenvolve-se um conjunto variado de outras práticas e todas elas estão relacionadas em última instância à prática produtiva. Segundo o próprio Marx (2010), só é produtivo o trabalho que produz mais-valia para o capitalista. Contudo, a divisão social do trabalho também engloba o trabalho improdutivo que produz apenas o valor de uso. Essa forma de

trabalho, de acordo com Antunes (2009), embora não produza mais-valia, vivencia as mesmas premissas do capitalismo e são também fundamentais para a sobrevivência do sistema.

No Estado, os trabalhadores que atuam no campo da prestação de serviços sociais participam do processo de redistribuição da mais-valia, via fundo público. No âmbito da PNAS, de 2004, isso não é diferente, pois ela expressa as contradições da sociedade capitalista. Tal política inovou ao eleger a política de recursos humanos como um dos eixos estruturantes do SUAS¹.

A chamada gestão do trabalho no SUAS corresponde a uma dimensão/área da gestão deste Sistema, que trata das questões referentes ao trabalho e aos profissionais e técnicos que atuam nesta política social. Segundo o MDS (2016), essa dimensão da gestão compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito intergovernamental.

A PNAS (2004) sinaliza que a produtividade e a qualidade dos serviços socioassistenciais oferecidos à sociedade na área da assistência social deve estar relacionada à forma e às condições como são tratados os recursos humanos. Entretanto, esta política social destaca que a temática recursos humanos não vem sendo discutida na sociedade, o que dificulta a “compreensão acerca do perfil do servidor da assistência social, da constituição e composição de equipes, dos atributos e qualificação necessários às ações de planejamento, formulação, execução, assessoramento, monitoramento e avaliação de serviços, programas, projetos e benéficos” (BRASIL, 2004, p. 53).

Por esse motivo, defende a necessidade de uma política de recursos humanos, que possa capacitar os trabalhadores, os gestores e conselheiros da área, de forma contínua e sistematizada, tendo em vista que o SUAS estabelece “novas relações entre gestores e técnicos nas três esferas de governo, destes com dirigentes e técnicos de entidades prestadoras de serviços, com os conselheiros dos conselhos” (BRASIL, 2004, p. 54), e com os usuários e trabalhadores.

¹ Esta política social aponta que o SUAS, para colocar em prática as suas diretrizes, que estão respaldadas na Constituição de 1988 e na LOAS, deve estar organizado nos eixos estruturantes: matricialidade sociofamiliar; descentralização política-administrativa e territorialização; novas bases para a relação entre Estado e sociedade civil; financiamento; controle social; a política de recursos humanos; e a informação, o monitoramento e a avaliação.

Além disso, a PNAS (2004) aponta que uma política de recursos humanos deve valorizar o serviço público e os seus trabalhadores, priorizar o concurso público e combater a precarização do trabalho, em direção a uma proteção social pública universalista. Neste sentido, em 2007, foi aprovada a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS). Esta NOB fruto de uma série de reivindicações apontadas na PNAS (2004) apresenta eixos que devem ser considerados para a gestão do trabalho na área da assistência social, tais, como:

Princípios e Diretrizes Nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS; Princípios Éticos para os Trabalhadores da Assistência Social; Equipes de Referência; Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação; Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira, cargos e Salários; Diretrizes para Entidades e Organizações de Assistência Social; diretrizes para o cofinanciamento da Gestão do Trabalho; Responsabilidades e Atribuições do Gestor Federal, dos Gestores Municipais para a Gestão do Trabalho no âmbito do Suas; Organização do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS – Módulo CADSUAS; Controle Social da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS; Regras de Transição. (BRASIL, 2007, p. 16).

Em relação ao eixo Equipes de Referência, a NOB-RH/SUAS (2007) aponta que as equipes devem ser compostas por servidores responsáveis pela organização e pela oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e de proteção social especial; e que devem levar em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, além do tipo de atendimento e das aquisições que devem ser garantidas aos usuários. De acordo com a NOB-RH/SUAS (2007), as equipes dos Centros de Referência de Assistência Social (CRASs), que buscam prestar serviços no âmbito da proteção social básica devem ser compostas da seguinte forma:

Quadro 1 – Equipes de Referência dos CRASs

Município Pequeno Porte I	Município Pequeno Porte II	Município 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 e 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 de nível médio	3 técnicos de nível médio

Fonte: Brasil (2007).

A NOB-RH/SUAS (2007) também apresenta a composição das equipes para cada um dos serviços de proteção social especial de média e alta complexidade. No Quadro 2, abaixo, apresenta a composição das equipes dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREASs), que devem prestar serviços no campo da proteção social especial de média complexidade.

Quadro 2– Equipes de Referência dos CREASs

Município em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimentos de 50 pessoas/indivíduos	Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagens dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

Fonte: Brasil (2007).

De um modo geral, a PNAS (2004) e a norma operacional que surge a partir dela inovaram ao eleger a política de recursos humanos como um dos eixos estruturantes do SUAS. A chamada gestão do trabalho neste Sistema é regulamentada por esses instrumentos político-normativos; e é considerada um eixo fundamental para a qualidade da prestação dos serviços, programas, projetos e benefícios sócio-assistenciais. Trata-se de uma área da gestão do SUAS, que compreende o planejamento e a organização e execução das ações referentes à valorização do trabalho e ao processo de trabalho nas instituições.

Essa gestão, segundo Silva (2016), tem sido fundamentada por processos sócio-históricos e político-institucionais, posto que ainda hoje se constata que a gestão do órgão responsável pela assistência social em muitos estados e municípios é indicada pelo governante à primeira-dama ou a um político da coalizão partidária, o que induz o clientelismo. Embora as esposas desses governantes busquem na atualidade uma formação acadêmica, isso não elimina a ideia de um Estado ainda como uma extensão das relações familiares.

Ao serem financiadas pelos fundos de assistência social, algumas instituições caritativas/filantrópicas dirigidas pelos governantes locais/regionais ou suas esposas, vêm implementado ações paralelas ao SUAS e/ou utilizando tais recursos para contratação de

trabalhadores, que atuam nos órgãos governamentais responsáveis pela gestão deste Sistema. Assim, a terceirização da força de trabalho vem alimentando a patronagem e as práticas de favor. A posição na hierarquia das organizações estatais não passa, portanto, apenas pela competência profissional, depende também das relações político-partidárias e pessoais que tanto os terceirizados quanto os concursados mantêm com o político ou gestor que assumiu a pasta. Nas posições de gestão/coordenação encontra-se um pequeno núcleo estratégico com poder relativo de decisão e nas de execução uma maior quantidade de técnicos em comparação aos profissionais. (SILVA, 2016).

A Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do IBGE (2010) identificou o aumento dos trabalhadores no SUAS, com um acréscimo expressivo, entre 2005 e 2009, de 30,7%. Porém, o número de trabalhadores com vínculos precarizados cresceu 73,1%. Logo, a maioria das novas contratações não ocorreu via concurso. (SILVA, 2016).

O Censo SUAS (2010) também detectou a persistente precarização de vínculos de trabalho, aja vista que apenas 39% são estatutários; e constatou a presença significativa de trabalhadores de nível médio e fundamental em relação aos assistentes sociais, psicólogos e advogados. A situação se agrava em decorrência das péssimas condições de trabalho, do quadro reduzido de pessoal, das exigências de múltiplas funções sem aumento salarial e da necessidade de capacitação técnica, em um cenário político-institucional que valoriza a produtividade e adota as avaliações por desempenho. Nas regiões do norte, nordeste e centro-oeste as estimativas apontavam em 2005 para um número oito vezes maior do que no sul e sudeste. Em parte isso se deve ao volume um pouco maior de servidores públicos da antiga LBA, mas ainda muita aquém das necessidades dessas regiões marcadas historicamente pelo alto índice de desigualdade social. (SILVA, 2016).

Essa precarização das relações e das condições de trabalho no SUAS decorre principalmente da contrarreforma do Estado, que em termos administrativos concentra poder e recursos no governo federal e transfere responsabilidades aos governos estaduais e municipais. Assim, os entes federativos diminuem os concursos públicos, que, quando acontecem, o quantitativo de vagas não corresponde as reais necessidades institucionais; reduzem as contratações, que ocorrem cada vez mais por meio de terceirizações; aumentam as demissões, além de transferirem responsabilidade para determinadas organizações da sociedade civil.

O trabalho de assistentes sociais na PNAS/SUAS

De acordo com Iamamoto (2001), embora o Serviço Social seja regulamentado como uma profissão liberal não tem esta tradição na sociedade brasileira em sua alocação no mercado de trabalho. Entretanto, dispõe de algumas características típicas de uma profissão liberal: a existência de uma relativa autonomia na definição de prioridades e das formas de execução de seu trabalho, o que requer o compromisso com os valores e princípios éticos norteadores da ação profissional explicitados no Código de Ética Profissional de 1993.

O exercício profissional implica compra e venda da força de trabalho pelo empregador (seja o Estado, empresas e organizações ou instituições privadas) e a presença do equivalente geral – o salário – que expressa o valor de troca dessa força de trabalho.

O trabalho do assistente social não resulta apenas em serviços úteis, mas ele tem um efeito na produção ou na redistribuição do valor e da mais-valia. Assim, por exemplo, na empresa, o assistente social pode participar do processo de reprodução da força de trabalho e/ou da riqueza social, como parte de um trabalho coletivo, produtivo de mais-valia. Já na esfera do Estado, no campo da prestação de serviços sociais, pode participar do processo de redistribuição da mais-valia, via fundo público. (IAMAMOTO, 2001).

A atividade do assistente social – como qualquer outro trabalho – implica transformação de uma matéria (as expressões da “questão social”) sobre a qual incide e à qual tem acesso pela mediação de seu empregador, além de concretizar-se em um resultado que tem objetividade material ou social. (IAMAMOTO, 2001).

De acordo com Iamamoto (2001), o processo de trabalho em que se insere o assistente social não é por ele organizado, ainda que nele este profissional participe de forma peculiar e com autonomia ética e técnica. É função do empregador organizar e atribuir unidade ao processo de trabalho na sua totalidade, articulando e distribuindo as múltiplas funções e especializações requeridas pela divisão social e técnica do trabalho entre o conjunto dos assalariados. Portanto, não existe um único e idêntico processo de trabalho do assistente social, na esfera estatal, em empresas, nas organizações-não-governamentais etc. – e internamente em cada um desses campos. Na verdade, existem processos de trabalho nos quais se inserem os assistentes sociais.

Segundo Netto (1996), as transformações societárias numa sociedade como a brasileira tendem a imbricar no mercado de trabalho do profissional de Serviço Social e também imbricar, no campo das atividades profissionais, as demandas “tradicionais” e as

“novas”. Nota-se, assim, que as precárias condições sociais de existência social da população usuária se revelam cotidianamente nas instituições, exigindo respostas dos assistentes sociais que em grande medida não dispõem de condições objetivas para viabilizá-las. Além disso, o agravamento da “questão social” também rebate em sua vida de trabalhadores assalariados, que enfrentam em níveis diversos quase os mesmos problemas da população usuária.

Segundo Silva (2012), verifica-se que os profissionais na política de assistência social apresentam sentimentos comuns a de outros trabalhadores na contemporaneidade como: angústia, por não dar conta da intenção formal dos direitos e sua concretização na vida cotidiana da população demandatária dos serviços; elevada carga de trabalho, apesar da ampliação de contratação de assistentes sociais nas prefeituras; baixos salários; ampliação de contratação temporária (observa-se que de 1999 para cá, poucas prefeituras têm realizado concursos públicos), além da terceirização da contratação realizada por entidades de assistência social.

Ainda de acordo com a autora, se por um lado houve uma ampliação dos postos de trabalho para os trabalhadores na assistência social e, em particular, dos assistentes sociais; por outro, verifica-se que, apesar da NOB-RH/2006 demarcar a contratação via concursos públicos, temos diferentes formas contratuais de trabalho, que incidem diretamente na formulação e execução desta política e que convivem nos mesmos espaços (CRAS, serviços de proteção especial média e alta complexidade, gestão etc.), e com muitas tensões no cotidiano profissional.

As possibilidades de atuação profissional não podem ser desvinculadas dessas condições e processos em que se realiza o trabalho. É neste sentido que as competências e atribuições profissionais devem se inserir na perspectiva da gestão do trabalho em seu sentido mais amplo, que contempla as atividades exercidas pelos trabalhadores, as condições materiais, institucionais, físicas, financeiras, e os meios e instrumentos necessários ao seu exercício. (SILVA, 2012).

As atribuições e competências dos profissionais de Serviço Social são orientadas e norteadas por direitos e deveres constantes no Código de Ética Profissional e na Lei de Regulamentação da Profissão – Lei nº 8.662/1993, pelas Diretrizes Curriculares de 1996 da ABEPSS e outras normatizações da profissão. Assim, o perfil do assistente social para atuar na política de assistência social deve afastar-se das abordagens tradicionais funcionalistas e pragmáticas, que reforçam as práticas conservadoras que tratam as

situações sociais como problemas pessoais que devem ser resolvidos individualmente (cf. CFESS (2011)).

Para enfrentar as tendências conservadoras de atuação, o CFESS (2011) aponta que o reconhecimento da “questão social” como objeto de intervenção profissional, demanda uma atuação profissional em uma perspectiva totalizante, baseada na identificação dos determinantes socioeconômicas e culturais das desigualdades sociais. Além disso, destaca que as diversas competências e atribuições profissionais no âmbito da PNAS/SUAS abrangem as seguintes dimensões interventivas complementares e indissociáveis: individuais, familiares ou grupais; junto aos movimentos sociais; de inserção nos espaços democráticos de controle social; de gerenciamento e planejamento; de sistematização de estudos e pesquisas; e uma dimensão pedagógico-interpretativa e socializadora de informações. (CFESS, 2011).

Silva (2012) aponta que a atuação com base nessas diversas dimensões é carregada de possibilidades para o/a assistente social atuar numa perspectiva crítica no SUAS e pode se desdobrar em diversas estratégias e procedimentos específicos que são abordados de acordo com os eixos: gestão, controle social e financiamento da política de assistência social.

Análise do trabalho profissional na PNAS/SUAS a partir dos artigos do ENPESS

Essa análise do trabalho profissional procura levar em consideração as demandas dos usuários e dos empregadores, as atribuições privativas do/da assistente social, suas competências profissionais, condições de trabalho no qual o profissional está inserido(a), bem como as possíveis inovações profissionais. Para tanto, parte-se do pressuposto que o trabalho do assistente social dispõe de uma relativa autonomia por situar-se no campo de disputa de interesses das classes sociais e de tensões, que limitam, mas também criam as condições reais para que seja redirecionada o sentido social da do seu trabalho. (BRAGA; MOTA, 2016);

A “questão social” é considerada o objeto de intervenção profissional (IAMAMOTO, 2001). No entanto, as demandas dos usuários no âmbito da PNAS/SUAS têm sido compreendidas como divulgação de atividades dos equipamentos de proteção social, o esclarecimento de direitos e serviços, a participação e controle social democrático (MEDEIROS; RAMOS, 2008). Embora se note a importância da

investigação (a partir da perspectiva da totalidade) sobre o modo de vida e do trabalho da população atendida, com vista a reorganizar os planos de trabalho de modo a considerar as condições reais da vida dos usuários (LOPES; SANTOS; RAFAEL, 2008), percebe-se a necessidade de um maior aprofundamento sobre as necessidades sociais dos usuários a partir das suas condições de classe, gênero, raça e etnia, pois ao contrário pode-se cair no risco de compreender tais demandas como individuais, morais e/ou psicológicas.

Em relação às demandas institucionais, “emergem diversas demandas para o Serviço Social, sendo as principais postas pela instituição empregadora: a capacitação profissional; a necessidade de trabalhar políticas públicas orientadas por suas legislações específicas e elaborar e realizar pesquisas” (MEDEIROS; RAMOS, 2008, p. 7). Identificam-se ainda demandas referentes ao trabalho coletivo com famílias nos CRASs; e ao atendimento individual e emergencial, através dos chamados plantões sociais. Em alguns municípios constata-se que o órgão gestor vem incentivando a capacitação dos profissionais, com o objetivo de efetivar a política de assistência social de acordo ao estabelecido na PNAS. (GIMENES; SILVA, 2006).

De acordo com Silveira Jr (2016), desde os anos 2000 o governo federal vem incentivando a capacitação dos trabalhadores da assistência social por meio de programas, como o Gestão Social com Qualidade de 2008 e o Capacita SUAS de 2012. Ao buscar apreender as ideologias difundidas através desses processos de formação-capacitação, o autor identifica que a influência do social-liberalismo promove uma mudança na leitura sobre a pobreza e suas formas de enfrentamento. Assim, aponta que na política de assistência social os objetivos tendem a ser deslocados do atendimento às necessidades sociais para o chamado “desenvolvimento de capacidades” dos indivíduos e famílias, cuja condição é compreendida como “situação de vulnerabilidade e risco”.

Sabe-se que o compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional, é um dos princípios do Código de Ética Profissional de 1993. Contudo, nem todo aprimoramento intelectual contribui com o aperfeiçoamento profissional na direção apontada pelo projeto ético-político e em particular pela Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS (2012). Algumas iniciativas (cursos, seminários, encontros, fóruns etc.) limitam-se ao conhecimento e ao treinamento de sistemas. (cf. GUERRA, 2013).

No âmbito da PNAS/SUAS nota-se que o trabalho profissional em razão das condições objetivas e subjetivas vem se restringindo à execução de procedimentos operacionais previstos nessa política social e nos manuais que dela se derivam. Tais

procedimentos pautam-se principalmente num conhecimento meramente instrumental, que está voltada para eficiência e eficácia, ao cumprimento de metas e à produtividade. A esse respeito, Souza (2014, p. 4) chama atenção para a necessidade de se fazer mediações com o projeto ético-político do Serviço Social, na medida em que constata que a “reprodução do (fazer profissional) aos manuseios burocráticos dos instrumentos acabam por expressar unicamente o saber instrumental da gestão institucional que se reduz à quantificação, aos procedimentos e às rotinas de cumprimento de prazos e aos requisitos de produtividade”. Nessa direção, Yazbek et al, (2010, p. 199) apontam que: “os trabalhadores do SUAS, nos espaços dos CRAS, como de resto em outros âmbitos da gestão pública, estão submetidos às marcas do saber burocrático”.

No que tange às competências e atribuições dos assistentes sociais, sabe-se que existe uma diferença entre ambas: a primeira refere-se às atividades que tanto o assistente social quanto outros profissionais podem realizar; e a segunda está relacionada às atividades que somente o profissional de Serviço Social pode desenvolver. Segundo Yamamoto (2001), tais competências possuem dimensões que são indissociáveis: a ético-política, que está baseada na ideia de que o assistente social não é um profissional neutro, o que implica assumir valores ético-morais que sustentam a sua prática e que estão expressos no Código de Ética Profissional de 1993; a técnico-operativa, que aponta a importância de conhecer, se apropriar e sobretudo de criar um conjunto de habilidades técnicas que permitam ao mesmo desenvolver as ações profissionais junto a população usuária e às instituições ou organizações contratantes; e a teórico-metodológica, que está relacionada com a necessidade de se ter um profissional qualificado para conhecer a realidade social, política, econômica e cultural com a qual trabalha. Para isso, faz-se necessário um intenso rigor teórico e metodológico, que lhe permita enxergar a dinâmica da sociedade para além dos fenômenos aparentes, buscando apreender sua essência.

Santos (2016) constatou que para determinados assistentes sociais que trabalham na política de assistência social “a dimensão teórico-metodológica ficou restrita puramente à questão da metodologia (...), a dimensão ético-política da prática foi reduzida à esfera da ética associada ao Código de Ética Profissional. O elemento político desta dimensão foi mais difícil de ser definido; e a dimensão técnico-operativa (...) aos instrumentos utilizados no cotidiano” (SANTOS, 2016, p. 6-7). Vasconcelos; Silva; Figueiredo; Pinto; Carvalho (2016) identificaram que apesar dos assistentes sociais considerarem a importância da delimitação de atribuições privativas, por compreenderem que são funções profissionais exclusivas,

por outro lado fica explícito que os mesmos assistentes sociais consideram atividades comuns a todos os profissionais as mesmas atividades que dizem ser exclusivas. Por outro lado, são 2 os assistentes sociais que consideram atribuições privativas “o que é demandado”, podendo aqui ser incluído tanto o que é requisitado pela instituição como pelo usuário. (VASCONCELOS; SILVA; FIGUEIREDO; PINTO; CARVALHO, 2016, p. 6).

Aqui cabe destacar que as competências e demandas institucionais têm sido acatadas por determinados assistentes sociais como sendo atribuições privativas e demandas profissionais. Essa confusão é desencadeada por uma tendência que expressa uma relação mimética entre Serviço Social e política social. “Um mimetismo que se traduz em ações rotineiras, prescritivas e burocratizadas, fomentado não só pela permanência de uma perspectiva tecnicista da profissão, mas também estimulado pelos redesenhos e pelas formas de gestão da política social, a partir dos anos 1990”. (MIOTO; NOGUEIRA, 2013, p. 66).

Em relação às condições e relações de trabalho na PNAS/SUAS, essa é uma questão que tem sido muito discutida e vivenciada pelos assistentes sociais que trabalham nessa política social. Nota-se significativamente uma precarização das condições de trabalho, que se expressa na insuficiência de recursos financeiros, materiais e humanos, de concursos públicos, na lógica produtivista de mero cumprimento de metas com respostas superficiais às demandas complexas etc., como também uma precarização das relações de trabalho por via das terceirizações, das contratações temporárias, do primeirismo, do trabalho voluntário e das indicações (político-partidárias, clientelistas, patrimonialistas) de profissionais. (RUSSO, 2008; PEDROSA, PEDROSA, CASIMIRO, LUIS, 2014; LIRA, BARROS, 2016). Apesar de considerar a construção do SUAS como uma das possibilidades de contribuir com a desprecarização do trabalho nessa área social, constata-se assim que muito ainda se precisa avançar. Em boa parte dos municípios brasileiros, percebe-se que o incentivo a Educação Permanente por meio do Capacita SUAS (que não faz as mediações necessárias com o objeto, os objetivos e atribuições da profissão) ocorre sem existir efetivamente uma Gestão do Trabalho nos moldes da NOB-RH/SUAS. (ROCHELLEY; MARQUES, 2016). Particularmente, em São Paulo:

Os CRAS (...) estão divididos em duas equipes, uma que atende as famílias e tenta realizar o PAIF e outra que supervisiona os serviços socioassistenciais, (...) a rede socioassistencial na Cidade de São Paulo é terceirizada, cabe aos servidores públicos a supervisão destes serviços que em São Paulo ultrapassam 1.000. (SOUZA; SATO, 2014, p. 06).

A respeito das experiências profissionais consideradas inovadoras, não se identificou referência a nenhuma delas. Sem desprezar as condições objetivas e subjetivas, pode-se supor que isso tem ocorrido por não existirem tais experiências ou por não terem sido ainda objeto de sistematizações.

Considerações Finais

De um modo geral, notou-se neste trabalho que as condições para o exercício profissional no SUAS, oferecem condições propícias à precarização e alienação profissional: com poucos investimentos na rede de serviço, equipamentos sociais insuficientes, precarização do trabalho, controle gerencial, dentre outros. Essas determinações sociais podem interferir no trabalho do assistente social limitando o exercício da sua relativa autonomia, distanciando o serviço social dos seus objetivos. No entanto, concorda-se com Braga e Mota (2016), que o trabalho no SUAS, apresenta a possibilidade de a profissão nesse quadro de correlação de forças apresentar saídas distintas na medida em que, os assistente sociais, na condição de intelectuais dotados de consciência individual e coletiva dominam as categorias ontológicas, reflexivas e explicativas da realidade enfrentando as condições objetivas e o domínio institucional.

Referências

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAGA, I. A.; MOTA, A. E. F. S. da. O Trabalho do Assistente Social no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). In: **XV Encontro Nacional de Pesquisadoras(es) em Serviço Social: formação e trabalho profissional - reafirmando as diretrizes curriculares da ABEPSS**. Ribeirão Preto-SP: ABEPSS, 2016.

BRASIL. **Censo SUAS 2010**. Brasília: MDS, 2010.

BRASIL. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NB-RH/SUAS)**. Brasília: MDS, 2007.

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

CFESS. **Parâmetros para Atuação dos Assistentes Sociais na Política de Assistência Social**. CFESS, 2011.

CFESS. **Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS**. Brasília: CFESS, 2012.

GIMENES, V. da S. B; SILVA, J. F. S. da. O Exercício Profissional do Assistente Social na Implantação do Centro de Referência de Assistência Social no Município de Franca. In: **X Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**. Brasília: ABEPSS, 2006.

GUERRA, Y. Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional: significado, limites e possibilidades. In: CRESS- 7a. Região. (Org.). **Projeto ético-político e exercício profissional em Serviço Social: os princípios do Código de Ética articulados à atuação crítica de assistentes sociais**. 1ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2013.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo, Cortez, 2001.

IBGE. **Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) de 2010**. Rio de Janeiro: MPOG/IBGE, 2010.

LIRA, I. C. D; BARROS, J. C. O Exercício Profissional dos Assistentes Sociais no Serviço de Cuidado no Domicílio em Cuiabá-MT. In: **XV Encontro Nacional de Pesquisadoras(es) em Serviço Social**, Ribeirão Preto-SP: ABEPSS, 2016.

LOPES, V. M. G.; SANTOS, S. B. dos; RAFAEL, C. R.. A Atuação do Serviço Social no CREAS: Reflexões sobre Competência Profissional nas Medidas Sócio Educativas Aplicadas aos Adolescentes que estão em Conflito com a Lei. In: **XI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, São Luís/MA: ABEPSS, 2008.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**: livro I. v.1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

MDS. **Gestão do Trabalho**. Disponível em: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/gestao-do-suas/gestao-do-trabalho-1>. Acesso: 16 de março de 2016.

MEDEIROS, M. G. de; RAMOS, S. R. A Intervenção do Serviço Social no Centro de Referência da Assistência Social (CRAS): Condições de Trabalho, Demandas e Relação com os Usuários. In: **XI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, São Luís/MA: ABEPSS, 2008.

MIOTO, R. C. T; NOGUEIRA, V. M. R. Política Social e Serviço Social: os desafios da intervenção profissional. In: **R. Katál.**, Florianópolis, v. 16, n. esp., p. 61-71, 2013.

NETTO, J. P. Introdução ao método na teoria social. In: **Serviço social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

_____. Transformações societárias e serviço social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. In: **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, n 50, p. 87-132, 1996.

PEDROSA, S. L. M.; PEDROSA, G. L. M; CASIMIRO, I. de A.; LUIS, M. M. Particularidade das Condições e Relações de Trabalho dos(as) Assistentes da Região Metropolitana de Sousa/PB. In: **XIV Encontro nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, Natal: ABEPSS, 2014.

ROCHELLEY, E. A. R.; MARQUES, E. de L. J. A. A Valorização do Trabalhador e a Qualificação dos Serviços Socioassistenciais a partir da Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social em Caucaia-CE. In: **XV Encontro Nacional de Pesquisadoras(es) em Serviço Social**, Ribeirão Preto-SP: ABEPSS, 2016.

RUSSO, G. H. A. Discursos e Práticas: a Experiência dos Usuários(as) e Profissionais do CREAS Mossoró. In: **XI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, São Luís/MA: ABEPSS, 2008.

SANTOS, M. P. dos. A Prática Profissional dos(as) Assistentes Sociais nos CREAS: Um Olhar sobre a Dimensão Técnico-Operativa. In: **XV Encontro Nacional de Pesquisadoras(es) em Serviço Social, Ribeirão Preto-SP**: ABEPSS, 2016.

SILVA, J. A. F. Serviço Social e Sistema Único de Assistência Social (SUAS): reflexões sobre o trabalho profissional In: **SER Social**, Brasília, v. 14, n. 30, jan./jun. 2012.

SILVA, R. R. da. **(Des)centralização, contrarreforma do Estado e política de assistência social no Brasil**. Rio de Janeiro, 2014. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

_____. Os Fundamentos da Gestão do Trabalho no SUAS. In: **II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro**. RJ: CRESS 7ª Região, 2016.

SILVEIRA JR, A. A. **A assistência social e as ideologias do social-liberalismo: tendências político-pedagógicas para a formação dos trabalhadores do SUAS**. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Escola de Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2016.

SOUZA, A. M. de. O Trabalho Profissional dos Assistentes Sociais nos CRAS no Município de Fortaleza e as Possibilidades de Mediações Profissionais. In: **XIV Encontro nacional de Pesquisadores em Serviço Social**. Natal: ABEPSS, 2014.

SOUZA, N. T. de; SATO, C. S. O Trabalho do Assistente Social no Âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) na Cidade de São Paulo. In: **XIV Encontro nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, Natal: ABEPSS, 2014.

VASCONCELOS, A. M. de; SILVA, A. L. S. V. da; FIGUEIREDO, B. de A.; PINTO, D. F.; CARVALHO, K. V.. Serviço Social e Política Pública de Assistência Social: Exercício profissional, Competências, Atribuições e Condições de trabalho. In: **XV Encontro Nacional de Pesquisadoras(es) em Serviço Social: formação e trabalho profissional**, Ribeirão Preto-SP: ABEPSS, 2016.

YAZBEK, M. C. et al. O sistema único de assistência social em São Paulo e Minas Gerais: desafios e perspectivas de uma realidade em movimento. In: COUTO, B. R. et al. (Orgs.). **O sistema único de assistência social no Brasil: uma realidade em movimento**. São Paulo: Cortez, 2010.

Anais do 7º Encontro Internacional de Política social e 14º Encontro Nacional de Política Social ISSN 2175-098X