



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

**CAMPUS REGIONAL DE IVAIPORÃ**

**DAIANE CRISTINA DA SILVA RAIMUNDO  
MARIA IZABEL MACHADO**

**OS DESAFIOS DA EFETIVAÇÃO DA NORMA  
OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS (NOB-  
RH/SUAS/2006) DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA  
SOCIAL NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO DO VALE DO IVAÍ-  
PR**

DAIANE CRISTINA DA SILVA RAIMUNDO  
MARIA IZABEL MACHADO

**OS DESAFIOS DA EFETIVAÇÃO DA NORMA  
OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS (NOB-  
RH/SUAS/2006) DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA  
SOCIAL NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO DO VALE DO IVAÍ-  
PR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual de Maringá - UEM, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Esp. Maria Celeste Melo da Cruz

**IVAIPORÃ  
2015**

DAIANE CRISTINA DA SILVA RAIMUNDO  
MARIA IZABEL MACHADO

**OS DESAFIOS DA EFETIVAÇÃO DA NORMA OPERACIONAL  
BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS (NOB-RH/SUAS/2006) DO  
SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NOS MUNICÍPIOS DA  
REGIÃO DO VALE DO IVAÍ-PR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Aprovado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Esp. Maria Celeste Melo da Cruz  
Universidade Estadual de Maringá

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Lilian Tatiane Cândia de Oliveira  
Universidade Estadual de Maringá

---

Prof. Ms. Marcelo Nascimento de Oliveira  
Universidade Estadual de Maringá

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre me guiou e me deu sabedoria para chegar até aqui.

Aos meus pais pelo amor incondicional, por sempre me apoiarem, pelo exemplo de vida, pela compreensão, por estarem ao meu lado nos momentos mais difíceis, e principalmente acreditarem em mim.

A minha família, em particular aos meus avós Délcio e Leonilda e minha Irmã Sabrina que me acompanharam durante todo este processo acadêmico, me apoiando, tendo paciência nas horas de angustias, compreendendo os momentos de ausência, sem dúvida essa conquista devo a vocês.

A minha companheira de TCC Maria Izabel pela dedicação, compreensão e companheirismo, obrigada por ter compartilhado comigo deste momento, e pela amizade durante esses quatro anos, se tornando uma irmã para mim.

A nossa orientadora Maria Celeste Melo por aceitar a nos orientar com tanta dedicação para a construção e finalização deste trabalho, pelo conhecimento transmitido, pela sua competência. Meu muito obrigado.

A minha supervisora de estágio Verônica Salete Vieira, por me receber e acolher com tanto dedicação e carinho. Sua contribuição foi de extrema importância para a minha formação.

Aos meus amigos que construí ao longo desses quatro anos, vocês foram os melhores parceiros, estiveram comigo nos momentos que mais precisei, com certeza levarei a amizade de vocês para sempre.

E por fim, agradeço os docentes que fizeram parte da minha formação, com ricos conhecimentos, demonstrando o verdadeiro significado da profissão, e a todos que direta e indiretamente fizeram parte desta minha conquista.

**Daiane Cristina da Silva Raimundo.**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus que me permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, e não, somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos.

Aos meus pais, Antonio José e Marizéte, pelo apoio e estímulo para enfrentar as barreiras da vida, e inclusive as surgidas durante o processo de formação, e aos demais da minha família que de algum modo me amparavam. Ao Anderson Amaro de Lima, meu noivo, agradeço a compreensão pelas ausências e estresse, e pela paciência em esperar o término deste curso para a realização do nosso casamento.

Aos meus colegas de classe, agradeço à todos pela amizade, paciência, ternura e convivência destes 4 anos e em especial a minha companheira de TCC, Daia, a qual não poderia deixar de agradecer pelo companheirismo, dignidade, carinho, autenticidade e amizade

Aos participantes do grupo "X" (Carla, Daia, Marcos, Melaine, Laísa, Fernanda, Érica, Mayara), os quais foram grandes parceiros para a realização de trabalhos, onde demonstraram companheirismo em todos os momentos. Este grupo me fez acreditar que a comunicação e o respeito é o principal para a União entre amigos.

Aos professores do Curso de Serviço Social que perpassaram pela minha formação os quais desempenharam dedicação as aulas coordenadas, pela dedicação e competência que conduz a profissão. Em especial, a amada orientadora Maria Celeste, que teve ânimo para as orientações e correções deste trabalho, sendo uma das principais, para a realização deste.

As supervisoras do estágio de campo, Alessandra, a qual foi a primeira a me acolher, acreditando no meu empenho, e a Márcia, a qual me socorreu em momento difícil na formação, meus sinceros agradecimentos pela dedicação, paciência, incentivo e confiança.

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, nos momentos serenos e ou apreensivos, fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso agradeço a todos de coração.

**Maria Izabel Machado**

“Posso não concordar com nenhuma das  
palavras que você disser, mas defenderei  
até a morte o direito de você dizê-las”.

**(Voltaire)**

RAIMUNDO, Daiane Cristina da Silva; MACHADO, Maria Izabel. **Os desafios da efetivação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS/2006) o Sistema Único de Assistência Social nos municípios da Região do Vale do Ivaí – PR.** 90 fls. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) – Universidade Estadual de Maringá, Ivaiporã, 2015.

## RESUMO

O presente trabalho de Conclusão de Curso tem como objeto discutir a efetivação da NOB/RH/SUAS-2006 nas unidades estatais, quais sejam Centro de Referência de Assistência Social, Centro de Referência Especializado de Assistência Social e Órgão Gestor de três municípios que compõe a região do Vale do Ivaí - PR. O objetivo geral deste estudo é buscar compreender como se realiza a gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), como está sendo desenvolvida em prol da valorização dos trabalhadores e para garantia de acesso aos usuários a um serviço de qualidade. Para isso foi realizado estudo bibliográfico abordando a trajetória da Política de Assistência Social no Brasil desde a promulgação da Constituição Federal em 1988 até configuração do SUAS. Discutiu-se também a importância da Gestão do Trabalho, com objetivo de consolidar o SUAS, pois exige-se profissionais capacitados para garantir um trabalho de qualidade no que diz respeito à Proteção Social aos usuários, deste modo, deu-se ênfase ao estudo e problematização da NOB-RH/SUAS/2006, normativa específica para os trabalhadores do SUAS. Para tanto, foi escolhida a pesquisa qualitativa, tendo como instrumental de coleta de dados entrevistas semi-estruturadas, com profissionais de Serviço Social, de três municípios de pequeno porte I da Região do Vale do Ivaí-PR. A pesquisa demonstrou como resultados que as relações e condições de trabalho ainda são bastante precarizadas, a capacitação que deveria ser permanente e continuada não condiz com a Norma Operacional, nos municípios os PCCS ainda não foram construídos, as equipes de profissionais de referências estão incompleta. Percebe-se assim, que há grande desafios para que a gestão do trabalho, a partir da Norma Operacional, seja concretizada nos municípios pesquisados.

**Palavras-chave:** NOB/RH/SUAS/2006. Trabalhadores do SUAS. Gestão do Trabalho.

RAYMOND, Daiane Cristina da Silva; MACHADO, Maria Izabel. **The challenges of effectiveness of the Basic Operational Norm of Human Resources (a NOB-RH/SUAS/2006) of single system of social assistance in the municipalities of Valley Ivaí Region - PR** 90 fls. Work Completion of course (Diploma in Social Service) - State University of Maringá, Ivaiporã, 2015.

### **ABSTRACT**

This work Completion of course is to discuss the effectiveness of the NOB / HR / ITS-2006 in state units, namely Social Assistance Reference Center, Specialized Reference Center for Social Assistance and Governing Body of three municipalities that make up the Vale do Ivaí - PR. The aim of this study is to seek to understand how to perform the work management in the Unified Social Assistance System (ITS) such as is being developed for the sake of development for workers and to guarantee users access to the services. To this was accomplished bibliographical study dealing with the rise of the Social Assistance Policy in Brazil since the promulgation of the Federal Constitution in 1988 to YOUR configuration. It was also discussed the importance of labor management, in order to consolidate the ITS, for professionals requires trained to ensure quality work when it comes to social protection to users, thus it gave emphasis to the study and questioning the NOB-RH / ITS / 2006, specific rules for HER workers. Therefore, the qualitative research was chosen, with the instrumental data collection semi-structured interviews with professionals in social work, three small towns I of the Ivaí PR-Valley Region. Research has shown as results that relations and working conditions are still quite precarious, training should be ongoing and continuous is not consistent with the operating standard in the municipalities the PCCS have not yet been built, references from professional teams are incomplete. It can be seen therefore that there great challenges for the management of work, from the operating standard, is implemented in the municipalities studied.

**Key-words:** NOB / HR / ITS / 2006. Workers of ITS. Management of Labor.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
NOB/SUAS	Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social
NOB-RH	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos
NOB-RH/SUAS	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
ILPI'S	Instituições de Longa Permanência para Idosos
PR	Paraná
LOS	Lei Orgânica da Saúde
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
CF/88	Constituição Federal de 1988
FMI	Fundo Monetário Internacional
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
NOB/97	Norma Operacional Básica de 1997
NOB/98	Norma Operacional Básica de 1998
BPC	Benefício de Prestação Continuada
PAIF	Proteção e Atendimento Integral à Família
CadÚnico	Cadastro Único para Programas Sociais
PCCS	Planos de Cargos, Carreiras e Salários
DF	Distrito Federal
CAD/SUAS	Cadastro do Sistema Único de Assistência Social
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
E1	Entrevistado um
E2	Entrevistado dois
E3	Entrevistado três
E4	Entrevistado quatro
E5	Entrevistado cinco

APMI	Associação de Proteção à Maternidade e à Infância
MDS	Ministério de Desenvolvimento Social de Combate a Fome
IGD/SUAS	Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I - POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À CONFIGURAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) .....</b>	<b>14</b>
1.1 Breve Contextualização da Política de Assistência Social no Brasil: da Constituição Federal de 1988 à Aprovação da Política Nacional de Assistência Social de 2004 .....	14
1.2 Os Caminhos De Construção Do Sistema Único De Assistência Social (Suas) No Brasil .....	22
<b>CAPÍTULO II - A GESTÃO DO TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) .....</b>	<b>28</b>
2.1 A gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social .....	28
2.2 Norma Operacional de Recursos Humanos (NOB/RH/2006) .....	32
<b>CAPÍTULO III - A EFETIVAÇÃO DA NOB-RH/2006 NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO DO VALE DO IVAÍ-PR .....</b>	<b>46</b>
3.1 Caminho Metodológico .....	46
3.2 A Compreensão Dos Trabalhadores do SUAS em Relação a NOB/RH/2006 .....	48
3.3 Contribuição da NOB/RH/SUAS-2006 para a Atuação do Profissional de Serviço Social .....	51
3.4 Equipes de Referência nas Unidades Estatais e as Condições e Relações de trabalho .....	55
3.5 Importância da Gestão do Trabalho nas Unidades Estatais .....	63
3.6 PCCS – Plano de Cargos, Carreira e Salários .....	65
3.7 Capacitação dos trabalhadores do SUAS .....	67
3.8 Articulação do Posicionamento Ético-Político e as Condições e Relações de Trabalho .....	69
3.9 Dificuldades Apresentadas para a Efetivação da NOB-RH/SUAS/2006 nas Unidades Estatais ...	75
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>86</b>
Apêndice A – Roteiro de Questões para Entrevista .....	87
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	89

## INTRODUÇÃO

Ao comparar a Política de Assistência Social antes e após a LOAS, pode-se considerar que em termos de legislação houve vários ganhos, como a PNAS/2004, a NOB-SUAS/2005, NOB-RH/SUAS/2006, Tipificação Nacional dos Serviços Sócio assistenciais/2009, NOB-SUAS/2012, Resoluções do CNAS. Contudo, para se alcançar tais ganhos, houve muita luta e resistência por parte dos trabalhadores que fazem parte da Política de Assistência Social. Essas lutas travadas contra governos neoliberais visavam atender as demandas dos usuários de forma conservadora, não respeitando as legislações que anulam tais formas de atendimento, e sim realçam a importância de atender os indivíduos, com ênfase na garantia de direito, o qual já é previsto na CF/1988 e principalmente na LOAS/1993, a qual foi a base para o desenvolvimento da Política Nacional de Assistência Social até os dias atuais.

Hoje, fala-se constantemente do SUAS, este previsto na PNAS/2004 e na LOAS, o qual é um sistema único para garantia de direito dos usuários em todo o território nacional, a partir daí um conjunto de serviços, programas e projetos foram elaborados sob a égide de Proteções Sociais, estas foram divididas em Básica e Especial, sendo a última dividida em Média e Alta complexidade, sendo ofertadas nas unidades estatais - CRAS e CREAS - conforme as demandas apresentadas pela população.

Com vista sempre a melhoria da oferta de serviços pela Política de Assistência Social, outra forma de se alcançar os seus objetivos, é a necessidade de possuir profissionais capacitados e comprometidos com os objetivos da Política. Cria-se a NOB/RH/SUAS-2006 para firmar a gestão do trabalho no SUAS, para combateras formas conservadoras de atendimento e valorizar os trabalhadores.

A monografia que ora se apresenta tem como objeto discutir os desafios da efetivação da NOB/RH/SUAS-2006 - nas unidades estatais Centro de Referência de Assistência Social, Centro de Referência Especializado de Assistência Social e Órgão Gestor - nos municípios de porte I da Região do Vale do Ivaí - PR, e por objetivo geral compreender a efetivação da NOB-RH/SUAS/2006, além de refletir sobre a trajetória da Política de Assistência Social no Brasil de modo que, compreendemos a gestão do trabalho e a Política de Recursos Humanos através da Norma Operacional de Recursos Humanos (NOB/RH) nos municípios em que foi

realizada a pesquisa através dos trabalhadores a fim de compreender se a normativa é efetivada nas unidades estatais onde foram realizadas as entrevistas com profissionais de Serviço Social.

Este trabalho, mesmo com as limitações de uma monografia de graduação, visa também fomentar as discussões entre os trabalhadores em prol da melhoria da gestão do trabalho na região, pois ainda há fragilidades para a efetivação da NOB-RH/SUAS/2006. É preciso compreender que a não efetivação gera consequências aos trabalhadores e aos usuários, prejudicando a construção do Sistema Único de Assistência Social na perspectiva de expansão de direitos.

Assim sendo, o Capítulo I do presente trabalho abordará a trajetória da Política de Assistência Social a partir de sua promulgação na Constituição Federal de 1988, onde esta compõe o tripé da Seguridade Social, e se afirma quanto direito do cidadão e dever do Estado, porém apresenta-se as dificuldades para esta ser reconhecida como Política Pública devido ao ideário neoliberal, adiando a promulgação da LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social), a qual diante das lutas democráticas foi estabelecida em 1993. Apenas em 2003 a Política de Assistência Social teve seus avanços, com apoio de um governo que lutava pela democracia, teve apoio para a realização da IV Conferência Nacional de Assistência Social, resultando na elaboração da PNAS (Política Nacional de Assistência Social), onde garante a proteção social aos cidadãos. Neste capítulo, ainda tratar-se-á de discorrer sobre a construção do Sistema Único de Assistência Social no Brasil estabelecido em 2006, este objetiva uma organização na Política, seguindo os objetivos da LOAS de modo a universalizar a Política e consolidá-la em todo o território nacional.

No Capítulo II será abordado a Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social, onde é um importante item para desenvolvimento da Política, pois é a partir do conjunto dos trabalhadores contribui para a efetivação da Política, porém como esta deve romper com práticas conservadoras, o SUAS exige uma gestão que rompa com essas práticas e valorize os trabalhadores. Outro ponto destacado neste Capítulo será sobre a NOB-RH/2006 (Norma Operacional de Recursos Humanos) a qual é uma normativa para consolidação da gestão do trabalho do SUAS.

E, para finalizar, o Capítulo III explicitará a pesquisa realizada em três Municípios de Pequeno Porte I, que compõem a Região do Vale do Ivaí-PR. Será apresentado os aspectos metodológicos, seguindo pelos resultados da pesquisa a

qual pretendeu compreender e avaliar, a partir dos depoimentos dos trabalhadores Assistentes Sociais, os desafios enfrentados na efetivação da NOB-RH/SUAS/2006.

## **CAPÍTULO I - POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À CONFIGURAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)**

Com a Constituição Federal de 1988 a Política de Assistência Social se tornou parte do tripé da Seguridade Social, constituído pelas Políticas de Saúde e Previdência Social. Neste capítulo apresentar-se-á a constituição da Assistência Social enquanto política pública, problematizando os desafios por ela enfrentados desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, passando pela aprovação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), até a instauração do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

### **1.1 Breve Contextualização da Política de Assistência Social no Brasil: da Constituição Federal de 1988 à Aprovação da Política Nacional de Assistência Social de 2004**

A Política de Assistência Social torna-se reconhecida como uma das políticas públicas no Brasil a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988(CF/1988), conjuntamente com as Políticas de Saúde e Previdência Social, formando o tripé da Seguridade Social.

A Seguridade Social tem como objetivo a proteção integral ao cidadão, para sua efetivação o tripé foi regulamentado por leis que definem os objetivos, diretrizes e princípios das políticas. Assim, a Política de Saúde regulamentada pela lei nº 8.080/1990 – Lei Orgânica da Saúde - LOS. A Previdência Social regulamentada pela lei 8.213/1991 – Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS. E a última a ser regulamentada foi a Política de Assistência Social, regulamentada pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS - nº 8.742/1993.

A Assistência Social no Brasil anteriormente à CF/1988 possuía uma perspectiva diferente da atual, pois eram praticadas ações populistas, clientelistas, paliativas, não na perspectiva do direito, mas sim na perspectiva de ajuda, benemerência, caridade, solidariedade, e troca de votos, resultando em ações emergenciais para atingir os denominados “necessitados”, predominando o assistencialismo.

Sobre o período anterior a Constituição Federal, a autora Pereira (2007) afirma que:

Com efeito, até 1988, a assistência social no Brasil não era considerada direito do cidadão e dever do Estado. Embora existisse desde o Brasil Colônia, a sua ação era ditada por valores e interesses que se confundiam com dever moral, vocação religiosa, sentimento de comiseração, ou, então, com práticas eleitoreiras, clientelistas e populistas. Nessa época predominava o que denominamos assistencialismo, isto é, o uso distorcido e perverso da assistência – ou a desassistência como prefiro chamar -, porque a satisfação das necessidades básicas dos cidadãos não constituía o alvo dessas ações ditas assistenciais (p.64).

Dessa forma, Nozabielli (apud Yasbek, 2008) explicita como a Assistência Social encontrou desafios para ser reconhecida como política pública que assegura o direito do cidadão, e de responsabilidade do Estado; já que por um longo período histórico foi apreendida através de ações conservadoras, assistencialistas e clientelistas.

Esses antecedentes fundados na tradição clientelista, assistencialista e tuteladora configuraram, para a área de assistência social, um padrão conservador de gestão que a identifica com assistencialismo; consolida uma cultura política avessa ao direito constitucional de assistência social; não favorece o protagonismo e a emancipação de seus usuários; ainda tem como desafio a sua própria concepção como campo de política social, permeado por uma cultura moralista e autoritária que culpa o pobre por sua pobreza; reitera a sua tradição de não-política e as dificuldades de inscrevê-la como responsabilidade do Estado (NOZABIELLI *apud* YASBEK 2008, p.15).

A CF/1988 foi então um marco histórico de legitimação da Política de Assistência Social e o rompimento com tais ações clientelistas e assistencialistas. Como visualiza-se nos artigos 203 e 204.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 204. As ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social,



previstos no art. 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:

I - descentralização político-administrativa, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;

II - participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis (BRASIL 1988, p. 228).

Couto (2010) coloca como é importante reconhecer que a partir da CF/1988 ocorreu um avanço no campo dos direitos, posto que, é a partir desta que há uma discussão sobre democracia, com ênfase em direitos sociais, civis e políticos, mudando o contexto histórico e político da sociedade brasileira. E dessa forma, a Assistência Social transita do caráter de ajuda e passa a ser garantida como direito a quem dela necessitar, onde o Estado é o responsável pela proteção social dos cidadãos.

Neste processo, em 1989, ocorre o I Simpósio Nacional sobre a Assistência Social, no qual houve debates para decidir como a Política de Assistência Social deveria ser planejada e com quais objetivos. Nozabielli (2008) relata que o I Simpósio Nacional sobre Assistência Social foi realizado durante três dias, onde reuniu, técnicos, professores, estudiosos, parlamentares, autoridades, representantes de entidades sociais, sindicais, trabalhadores e lideranças comunitárias para decidirem sobre a Assistência Social no Brasil, por consequência, o Simpósio formou um espaço onde os que estavam envolvidos com a Assistência Social puderam debater, explicitar as divergências, e opinar para a formulação da Lei Orgânica da Assistência Social.

Assim, a Assistência Social neste processo de debate a partir do I Simpósio Nacional, para sua instauração como política pública, deveria cumprir vários requisitos.

Para Nozabielli (apud Sposati, 2008) identifica que para a sua instauração a política:

[...] exige planejamento, orçamento, quadro de trabalhadores capacitados, tecnologia de gestão, garantia de direitos, conhecimento e metodologia de trabalho social, mecanismos democráticos e participativos, avaliação e cultura política e de responsabilidade por resultados (p.40).

Assim, o I Simpósio de 1989 foi um marco para a promulgação da Lei Orgânica de Assistência Social em 1993, pois os debates contribuíram e continuaram até processo de vigência da lei. Mas, neste contexto “com influência da corrente do neoliberalismo político, econômico e social, iniciada com Margaret Thatcher, o então presidente Collor gerou impedimentos para o avanço das conquistas sociais”, por exemplo, a promulgação da LOAS. (SPOSATI, 2011, p. 21).

Sobre a ideologia neoliberal a autora Pereira (1995) sustenta, que esta:

Reivindica a desmontagem do edifício de proteção social [...] no sentido de resgatar a figura do voluntário altruísta e dividir responsabilidades sociais, que são basicamente do Estado, mas que sobrecarregam a máquina administrativa e oneram os cofres públicos (p.91).

Sposati (2011) adverte ainda, que para a regulamentação da LOAS houve necessidade de se lutar a favor de uma democracia que não estava sendo respeitada conforme a Constituição Federal 1988, pois o governo do presidente Collor de Mello vetou a LOAS, devido seu governo estar atrelado ao ideal neoliberal, ideal este que foi resultado de orientações do Consenso de Washington.

Couto (2010), com base em sua análise sobre o Brasil ser obediente a essas orientações que fragilizou a Constituição Federal de 1988, esclarece o que foi o Consenso de Washington.

[...] o Brasil se tornou signatário do acordo firmado com organismos financeiros internacionais, com o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI), por meio das orientações contidas no Consenso de Washington. No conjunto das orientações indicadas no Consenso, inspiradas pelo receituário teórico neoliberal, que teve adoção em quase todos os países do mundo, na década de 1980, estão: a indicação para a desestruturação dos sistemas de proteção social vinculados as estruturas estatais e a orientação para que os mesmo passassem a ser gestados pela iniciativa privada (COUTO, 2010, p. 144).

Fica claro que houve um retrocesso no campo dos direitos, pois o governo responsabilizava a sociedade civil, e além do mais, desconsiderava o que estava previsto nos artigos 203 e 204 da Constituição Federal de 1988, se ausentando de suas responsabilidades em relação aos direitos sociais da população.

Contudo, mesmo a promulgação da LOAS ter sido impedida durante o governo Collor, após o impeachment deste Presidente, decorreu para que esta ganhasse força, e após cinco anos de inclusão no tripé de Seguridade Social, em 07 de dezembro de 1993 no governo de Itamar Franco, a Política de Assistência Social se torna regulamentada através da LOAS. A partir de então, confirma-se a Assistência Social como política pública como descreve o primeiro artigo da Lei no. 8.742/1993.

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, são Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, 1993, p.08).

Assim, a Assistência Social transita do caráter de assistencialismo e passa ser executada na perspectiva de efetivação de direitos, podendo ser acessada por quem dela necessitar, sem ser necessária contribuição, pois é dever do Estado garantir a proteção social aos usuários que dela necessitar. Pereira (2002, p. 9) ainda afirma “[...] a assistência social tem que ser desmercadorizada. Isso significa que o seu destinatário deve usufruir dos benefícios que lhe são devidos como uma questão de direito e não de cálculo contratual, atuarial ou contábil”.

O segundo artigo da LOAS, através dos objetivos, preconiza quem são os destinatários da política.

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;  
II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;  
III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;  
IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;  
V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Parágrafo único. A assistência social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, visando ao enfrentamento da pobreza, à garantia dos mínimos sociais, ao provimento de condições para atender contingências sociais e à universalização dos direitos sociais (BRASIL, 1993, p. 01).

Em vista disto, com a promulgação da LOAS em 1993, Nozabielli (2008) explicita que o segundo passo foi a construção do processo de consolidação dos direitos. Nesse processo foi instaurado o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), onde se inicia as discussões sobre a Política de Assistência Social, buscando a sua compreensão, pois anterior a esta, as ações eram vistas como filantrópicas, portanto, era necessário buscar conhecimentos sobre a nova forma de concretizar a Assistência Social.

Em 1995, Fernando Henrique Cardoso assume a presidência do Brasil, e a autora explica que:

Uma das características desse período é a retomada da matriz da solidariedade, como sinônimo de voluntarismo e de passagem da responsabilidade dos programas sociais para a órbita da iniciativa privada, buscando afastar o Estado de sua responsabilidade central, conforme a Constituição de 1988, na garantia desses direitos (COUTO, 2010, p. 150).

Sposati (2001, p.78) coloca que neste período, “persiste a dificuldade em aceitar a menina LOAS<sup>1</sup>, embora com raízes genéticas conservadoras, se propunha a romper e fecundar novos núcleos moleculares de cidadania”.

O que se percebe é que a Política de Assistência Social passa a ser novamente atingida, e a sua negação prevalece, pois o governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso a considera um atraso para o Estado, pois este tinha como centralidade estabilizar a economia do país, por consequência, houve cortes de gastos na área social.

Conforme citado anteriormente, o presidente Collor Mello transferia responsabilidades no que diz respeito às políticas sociais para a sociedade civil, e não diferente, o governo de Fernando Henrique Cardoso deu continuidade, neste

---

<sup>1</sup> Autora Aldaíza Sposati (2011) publicou o livro intitulado “A Menina LOAS: um processo de construção da Assistência Social”, onde a usa a linguagem “menina LOAS” para estabelecer uma analogia à Lei Orgânica de Assistência Social com uma criança aos seus dez anos de vida, ambas brasileiras, portadoras de direitos e cidadanias potenciais que enfrentam inúmeros desafios, contudo aborda-se a reconstrução histórica da trajetória da Assistência Social no Brasil. A menina LOAS foi uma das leituras imperdível da IV Conferência Nacional de Assistência Social realizada em Brasília, em dezembro de 2003.

governo foi criado o Programa Comunidade Solidária<sup>2</sup> prevista no artigo 12 da Medida Provisória 813/95. O programa tinha caráter neoliberal e:

[...] vinculava-se as estratégias de reforma do Estado, marcada pela ação direta dos cidadãos no enfrentamento das expressões da questão social, fundada na noção de responsabilidade social privada. Essas medidas institucionais e paralelas de gestão tiveram duas implicações diretas: a opção pela subsidiariedade, encolhendo o que deveria ser de responsabilidade do Estado, pelo forte apelo da solidariedade e do voluntariado, e a reedição do simbologismo político e patrimonial, da figura da primeira dama a frente da área social do governo (NOZABIELLI, 2008, p. 65).

Pode-se considerar que ocorreu um retrocesso não só da Política de Assistência Social, quando firmada pela Lei Orgânica de Assistência Social de 1993, mas também um desrespeito à Constituição Federal de 1988, resultante de lutas pelos direitos sociais. Ao se realizar uma análise sobre objetivos de governos neoliberais, percebe-se que:

Os governos Sarney, Collor de Mello, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso construíram um projeto político alicerçado, salvaguardadas suas particularidades, na centralização da estabilidade econômica e no desejo de reformar a Constituição de 1988, considerada um peso para a nação e um entrave ao projeto de crescimento (COUTO, 2010, p. 151).

Considerando que Fernando Henrique seguia esse ideário, a autora Nozabielli (2008), tece críticas ao governo pela forma como a Política Nacional de Assistência Social (PNAS/1998) e as Normas Operacionais Básicas NOB/97 e NOB/98 foram construídas por seguir o ideário neoliberal e não aos objetivos da Assistência Social conforme a Constituição 1988 e a LOAS 1993. A mesma autora afirma que no período do presidente Fernando Henrique Cardoso houve a minimização de recursos na área da Assistência Social, pois não houve progressos entre 1994 a 1998 e o caráter universal da política foi trocado por políticas seletivas e focalizadas. A autora coloca ainda sobre o impedimento para a realização da III Conferência Nacional de Assistência Social que era legalmente prevista para ocorrer a cada dois anos.

---

<sup>2</sup>Autora Nozabielli, 2008 o governo de FHC – Fernando Henrique Cardoso instituiu o Programa Comunidade Solidária, conforme previa o artigo 12 da Medida Provisória 813/95, esse programa tinha o objetivo de coordenar ações governamentais visando o atendimento de parcela da população que não dispõe de meios para prover suas necessidades básicas, em especial o combate à fome e à pobreza.

Vale lembrar que, há uma importância da realização das Conferências para a Política de Assistência Social, pois é nestes espaços coletivos que se planeja a política nos âmbitos federal, estadual e municipal. A realização das Conferências tem como objetivo:

Mobilizar representantes das esferas de governo e da sociedade, trabalhadores da área, usuários, pesquisadores entre outros interessados. [...]. O debate sobre a política de Assistência Social contemporânea também pode ser apreendido a partir da agenda de lutas e mobilizações em torno da realização das Conferências Nacionais de Assistência Social que expressa a tônica dos temas que alcançassem a esfera pública (NOZABIELLI, 2008, p. 67).

Após governo de Fernando Henrique, em 2003, assume a presidência Luiz Inácio Lula da Silva, conhecido como Lula; neste governo a Política de Assistência Social obteve avanços, reaproximando a democracia prevista na CF/1988 ao cidadão.

O seu primeiro ato a favor da LOAS de 1993, e aos artigos 203 e 204 da CF/1988 foi a convocação da IV Conferência Nacional de Assistência Social realizada em 2003, nesta, ao se comemorar os 10 anos de LOAS, surgiu o entendimento que:

A política de assistência social passou a ser respeitada em sua especificidade de política pública de seguridade social, superando o entendimento de que se constituiria em um “governo paralelo para os pobres” inefenso a direitos sociais (SPOSATI, 2011. p. 14).

Assim, é elaborada uma nova Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em 2004, resultado da IV Conferência Nacional de Assistência Social. A Política de Assistência Social tem como objetivo a proteção social. Pereira (2007, p. 70) descreve que o papel desta política é encarregar-se de “prover a proteção à vida, reduzir danos, monitorar populações em risco e prevenir a incidência de agravos à vida em face das situações de vulnerabilidade” (BRASIL, MDS, 2005).

A autora continua analisando que a Política de Assistência Social deve propiciar três tipos de segurança: a de sobrevivência, de acolhida, e de convívio, visando o desenvolvimento humano e social associado à cidadania, e regem-se

pelos seguintes princípios: centralidade familiar, territorialização, proteção pró-ativa, integração a seguridade social e integração às políticas sociais e econômicas.

Nozabielli (2008) coloca que a PNAS prevê ainda como forma de gestão o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) buscando unificar todo o território nacional, oferecendo aos usuários atendimento que garanta proteção social básica e especial, realizando atendimento na perspectiva de garantia de direitos, promovendo a emancipação dos usuários com base no SUAS.

## 1.2 Os Caminhos De Construção Do Sistema Único De Assistência Social (Suas) No Brasil

Em 2005, o SUAS teve como prerrogativa seguir as normativas da Constituição Federal de 1988 e a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS de 1993, portanto este tinha como objetivo primordial universalizar a Política de Assistência Social, de modo que superasse as formas tradicionais que ainda ocorria por parte de governos neoliberais da década de 1990 ao ano de 2003. A autora Lopes (2003) confirma esse descaso com a Política de Assistência nessa época anterior à 2003.

Assim é que se chega ao ano de 2003, com uma avançada descaracterização dos direitos, tão duramente conquistados, reduzidos paulatinamente á esfera do voluntarismo, do favor, e deslocados para a insólita e descontinuada base solidária de atendimento a cargo da sociedade. Uma gestão assim encaminhada ficou caracterizada distintamente nessa história, porque deixou um legado de difícil desmonte, sobretudo por não ter logrado implementar, e nem cogitar, o processo de universalização da proteção social (p.78).

No entanto a partir de 2003, quando houve a mudança de governo, a Política de Assistência Social teve o seu espaço firmado por uma gestão que a apoiava rumo à concretude de avanços, esta buscava superar o conservadorismo. Por conseguinte, o SUAS foi um dos grandes avanços. Sposati (2006) fala sobre sua construção:

A construção do SUAS resulta do acúmulo gerado por experiências municipais; por estudos e pesquisas na academia; pela luta do Fórum Nacional de Assistência Social e seus correspondentes fóruns

locais; pelas lutas da categoria dos assistentes sociais; e pelas experiências de efetivo controle social. Este conjunto trouxe os principais elementos que determinaram nova qualidade ao conteúdo da IV Conferência Nacional de Assistência Social (SPOSATI, 2006, p. 104).

Vale lembrar a importância da IV Conferência Nacional de Assistência Social realizada em 2003, onde houve a:

[...] decisão coletiva de implantação do Sistema Único de Assistência Social, o SUAS, a partir do paradigma da universalização do direito à proteção social fundado na cidadania e abandonando as ideias tutelares e subalternas que (sub) identificam brasileiros como carentes, necessitados, miseráveis, discriminando-os do reconhecimento de ser direitos (LOPES, 2006, p. 80).

No entanto, para a instauração do SUAS foi preciso “repensar a intervenção das três esferas de governo no caminho da consolidação da política” (COUTO, 2009, p. 206) para oferecer uma gestão de política que abranja todo o território nacional.

Couto (2009) coloca que a aprovação da Norma Operacional Básica de criação do SUAS em 15 de julho de 2005 reafirmou sua construção e normatização, com intuito de ser gestado de forma contínua e integrada, ofertando atendimentos qualificados que garanta aos usuários de todo o território nacional da Política de Assistência Social a proteção social. A autora Márcia Lopes explica como o SUAS avança no que diz respeito à organização no atendimento dos usuários.

Atendimento conforme a gradação da necessidade por níveis de proteção diferenciados, básico e especial (de alta e média complexidade), desagregando a perpétua pasteurização do atendimento “aos necessitados” e alcançando as necessidades sociais já mencionadas, o território como base de organização de sistema, na qual a oferta capilar de serviços é baseada na lógica da proximidade do cidadão e na localização dos serviços nos territórios com maior incidência de vulnerabilidades e riscos sociais para a população (LOPES, 2006, p.83).

A PNAS/2004 foi planejada com objetivo de garantir seguranças. Segundo Couto (2009) uma vez identificadas as vulnerabilidades da população definem-se as seguranças que devem ser garantidas; a primeira segurança é a de acolhida, sobre esta, a autora reforça que é uma oferta pública, onde deve ser ofertada por serviços adequados, de modo que forneça aos usuários da Política de Assistência Social um



serviço qualificado, com escuta profissional, com atendimento que ofereça informação, referência, concessão de benefícios, aquisições materiais, sociais e educativas. A segunda segurança é a social de renda, onde é efetiva mediante a concessão de bolsas auxílios financeira de acordo com critérios. A terceira, segurança de convívio, esta deve ser construída a restauração e o fortalecimento de laços de pertencimento e vínculos sociais, sejam elas de natureza geracional, intergeracional, familiar, de vizinhança, ou societários, com objetivo de ampliar a participação social e o exercício da cidadania. A quarta segurança que prevê a segurança de desenvolvimento da autonomia, a política tem como objetivo, a partir de profissionais qualificados, desenvolverem as capacidades e as habilidades dos indivíduos em exercitar escolhas, conquistar sua independência social fortalecendo o protagonismo social e político. E a última segurança que é ofertada pela Política Nacional de Assistência Social é a segurança de benefícios materiais ou em pecúnia, a qual dá acesso, com caráter provisório benefícios eventuais para indivíduos ou famílias em situação de riscos e vulnerabilidades de emergência.

Por consequência, a partir dessas seguranças, a NOB/SUAS/2006 se concretizou de forma a expandir a efetivação dos direitos previstos desde a CF/1988, LOAS, e PNAS/2004.

Silveira (2007) assinala o papel do SUAS para expansão dos direitos:

A concepção do SUAS parte da definição conceitual definida na PNAS/04, que atribui ao sistema unificado o papel de regular e organizar em todo o território nacional os serviços sócio assistenciais, tendo como prioritário a atenção às famílias, seus membros e indivíduos, e o território como base de organização, que passam a ser definidos pelas funções que desempenham, pelo número de pessoas que deles necessitam e pela sua complexidade (PNAS/04 *apud* SILVEIRA, 2007, p. 66).

E a partir daí, o SUAS estabelece os modos de proteção social que se dividem em proteção social básica e proteção social especial, a última é dividida em média e alta complexidade para universalizar a Política de Assistência Social. Assim a Política objetiva efetivamente “[...] alcançar a população em risco, vulnerabilidade ou violação de direitos, a atuação da política de assistência social está organizada em dois níveis de proteção: básica e especial” (COUTO, 2010).

Considera-se assim, que a proteção será garantida pelo Estado através dos Serviços Socioassistenciais prestados nas unidades estatais: CRAS (Centro de

Referência de Assistência Social), CREAS (Centro de Referência Especializado em Assistência Social) e sistema de acolhimento institucional.

Silveira (2009) enfatiza que as medidas de proteção Socioassistenciais ao serem subdivididas contribuíram inegavelmente na organização da rede para a prestação de serviços estruturados, em conjunto com outras políticas sociais disponíveis no território para a garantia e defesa do direito. A autora explica que:

[...] a rede socioassistencial preconiza a oferta capilar, para a universalização dos acessos, sistemática e contínua dos serviços socioassistenciais de caráter político-pedagógico e preventivo de violações de direitos, considerando as necessidades sociais e as expectativas da população usuária, e a interface com programas, projetos, benefícios e demais políticas sociais, sob a primazia do Estado (p. 348).

Couto (2009) explicita que em cada unidade estatal, os serviços socioassistenciais são ofertados com finalidade em se articular em torno da proteção social, prevendo a existência de serviços, os quais devem ser contínuos visando a melhoria da qualidade de vida da população. Os programas, visto que estes são definidos por um objetivo, tempo e área de abrangência, ou seja, é temporário; os projetos, caracterizados com investimentos econômicos sociais, sendo ofertado para grupos populacionais em situação de pobreza, para garantir meios e capacidade produtiva para melhorar qualidade de vida. Benefícios, como o BPC (Benefício de Prestação Continuada), benefícios eventuais<sup>3</sup>, para atender situações de vulnerabilidade temporária, transferência de renda, onde há o repasse de recursos visando o combate a fome, a pobreza ou outras formas que privem os direitos que possam levar a população à situação de vulnerabilidades.

Lopes (2006) aponta ainda como estes serviços devem ser prestados:

---

<sup>3</sup> Conforme Art. 22. da LOAS alterada no ano de 2011, entendem-se por benefícios eventuais as provisões suplementares e provisórias que integram organicamente as garantias do Suas e são prestadas aos cidadãos e às famílias em virtude de nascimento, morte, situações de vulnerabilidade temporária e de calamidade pública. Em seus incisos prevê-se a concessão e o valor dos benefícios serão definidos pelos Estados, Distrito Federal e Municípios e previstos nas respectivas leis orçamentárias anuais, com base em critérios e prazos definidos pelos respectivos Conselhos de Assistência Social. Que o CNAS, ouvidas as respectivas representações de Estados e Municípios dele participantes, poderá propor, na medida das disponibilidades orçamentárias das 3 (três) esferas de governo, a instituição de benefícios subsidiários no valor de até 25% (vinte e cinco por cento) do salário-mínimo para cada criança de até 6 (seis) anos de idade. Que os benefícios eventuais subsidiários não poderão ser cumulados com aqueles instituídos pelas Leis no 10.954, de 29 de setembro de 2004, e no 10.458, de 14 de maio de 2002. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011).

Serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social estão sendo geridos a partir de um padrão nacional que respeita as diversidades e condições locais com outras possibilidades para se desenvolver: informações e dados para a diminuição de incertezas, envolvimento efetivo das instâncias de deliberação e pactuação, controle social por todos os setores da sociedade brasileira (p.89).

Ou seja, primeiramente é necessário conhecer o território para ofertar a proteção, seja ela a básica ou especiais, ou ambas, conforme as necessidades da população que ali moram, logo, proporcionar as mudanças na qualidade de vida através da efetivação dos direitos ao longo da oferta dos serviços socioassistenciais.

Com base em Silveira (2009), o CRAS é a unidade estatal responsável pela proteção social básica, este deve ser localizado nas áreas de maior concentração de vulnerabilidades e desenvolver ações estratégicas que resultem na melhoria de vida das famílias. A mesma ainda salienta que através das orientações, atendimentos socioassistencial e demais atividades político- pedagógicas, a demanda pode ser encaminhada para a rede de proteção social especial e demais políticas.

Vale notar a contribuição de Couto (2010) apresentando como deve ser a atuação dos CRAS junto à população.

A atuação dos CRAS junto à população vulnerável ocorre, sobretudo, por meio do PAIF, o principal programa da assistência social. Por meio de visitas domiciliares, ações de orientação e informação, realização de grupos de convivência, atividades socioeducativas- de capacitação e inserção produtiva, o PAIF, acompanha famílias em situação de vulnerabilidade social, promovendo inclusive encaminhamento para inserção o CadÚnico e também para outras políticas. [...] além da oferta de serviços, a proteção social básica também abrange o pagamento do BPC (COUTO, 2010, p. 62).

Sobre a proteção social especial, o SUAS oferece o CREAS (Centro de Referência Especializado em Assistência Social), o qual tem suas ações direcionadas a indivíduos que se encontram em situação de alta vulnerabilidade pessoal e social, decorrentes de abandono, privação, perda de vínculos, exploração, violência, etc (COUTO, 2009).

De acordo com Silveira (2009) a gestão do CREAS exige uma relação com outras políticas, em especial a da saúde, com o sistema de abrigamento provisório e com o sistema sócio jurídico: poder judiciário, delegacias especializadas, Defensoria Pública, núcleos de práticas jurídicas da rede, conselhos tutelares e Ministério Público. Portanto, ressalta-se ainda que haja uma dificuldade em estruturar os

serviços no CREAS, para atendimento da população, devido a complexidade das medidas de proteção, porém esse impasse não deve prejudicar a ampliação da rede de proteção.

Lembrando que a proteção social especial é dividida em média complexidade e alta complexidade, Couto (2009, p. 211) explica a diferença: a média complexidade é quando “famílias e indivíduos com direitos violados, mas cujos vínculos familiares e comunitários não foram rompidos”. E sobre a proteção de alta complexidade a autora afirma que:

Alta complexidade: são aquelas que garantem proteção integral – moradia, alimentação, higienização e trabalho protegido para famílias e indivíduos com seus direitos violados, que se encontram sem referência e/ou em situação de ameaça, necessitando ser retirados de seu núcleo familiar e/ou comunitário (BRASIL, 2004, p. 38 *apud* COUTO, 2009, p. 211).

Destarte, a partir dessa nova organização o SUAS tem como proposta a construção e consolidação da Política de Assistência Social sob uma nova lógica e metodologia, onde os direitos se materializam por meio de medidas que vão desde transferências diretas não contributivas de valores materiais, reforçando a participação dos usuários, até projetos coletivos de enfrentamento à pobreza, trabalhando em prol da emancipação e da autonomia da população.

## **CAPÍTULO II - A GESTÃO DO TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)**

Neste capítulo abordar-se-á a Gestão do Trabalho no SUAS, as resoluções que contribuíram para a mudança desta gestão, com ênfase na valorização de todos os trabalhadores, que compõem as unidades estatais (CRAS, CREAS) e órgão gestor, de nível superior, médio e fundamental. Apresentar-se-á ainda a importância da Gestão do Trabalho para cessar com o conservadorismo, reconhecendo a normativa NOB-RH/SUAS/2006 que legitima esse processo de consolidação do trabalho dos profissionais do SUAS para o avanço da Política de Assistência Social.

### **2.1 A gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social**

Não se pode negar que a concretização do SUAS rompeu com a Assistência Social conservadora, a qual foi marcada pelas ações pontuais de assistencialismo, ajuda, favor e caridade, que impediam a efetivação dos direitos sociais da população.

Dessa forma, Raichelis (2011) ressalta que as normativas que dão legalidade ao Sistema Único de Assistência Social, como a LOAS/1993, PNAS/2004, NOB-SUAS/2005, NOB-RH/SUAS/2006, Lei 12.435/2011, NOB-SUAS/2012 e demais resoluções do CNAS contribuíram nas mudanças de compreensão da gestão do trabalho, com objetivo desta ser planejada, organizada e executada de forma estruturada conforme os serviços, programas e projetos desenvolvidos nas unidades estatais, através dos profissionais que correspondam as necessidades do SUAS.

Logo, através das mudanças na forma de gestão do trabalho, o SUAS buscou o rompimento com práticas imediatistas e conservadoras de trabalhadores que criminalizavam os pobres que não contribuíam para a mudança na vida do usuário, nem valorizavam como sujeitos de direitos (SILVEIRA, 2011).

Ferreira (2010) comenta que a Política de Assistência Social voltada a garantia do direito, exige novos repertórios teóricos e técnicos dos profissionais, ou seja, as ações voltadas ao voluntarismo e pragmáticas, não seriam suficientes para garantir a proteção às famílias em situações de vulnerabilidade e risco social. A autora ainda ressalta que além de trabalhadores capacitados é necessário

condições de infraestrutura, qualificação e valorização dos trabalhadores que estão à frente da política.

Sendo assim, autora afirma a mudança na gestão do trabalho no SUAS:

Os ordenamentos institucionais e os direcionamentos políticos, inegavelmente, têm impulsionado condições objetivas para a reconfiguração do trabalho desenvolvido na gestão e no atendimento prestado a população, o que contribui no enfraquecimento das marcas históricas de descontinuidade, frágil regulamentação democrática e residualidade das ações combinada com o assistencialismo funcional à cultura política do mando e do favor (SILVEIRA, 2011, p. 12).

Contudo, a gestão do trabalho no âmbito federal, estadual e municipal através dos marcos regulatório da Política, tem o papel de contribuir para uma gestão que prime pela emancipação dos seus usuários na perspectiva do direito.

Assim, neste contexto Ferreira (2014) relata que a partir de 2005, com a instauração do SUAS, é estabelecido uma forma de gestão de trabalho na Política Nacional de Assistência Social, devido a sua importância para a consolidação do SUAS, com base na valorização dos trabalhadores. A autora sublinha como deve ser realizada a gestão do trabalho no âmbito do SUAS com vistas a:

- a) Garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização.
- b) Garantir a educação permanente dos trabalhadores,
- c) Realizar planejamento estratégico,
- d) Garantir a gestão participativa com controle social,
- e) Integrar e alimentar o sistema de informação (NOB-RH/SUAS, 2011, p. 16 *apud* FERREIRA, 2014, p. 40).

Boschetti (*apud* Ortolani, 2011) explica sobre gestão do trabalho que “não se gerem pessoas, se gere trabalho, ou seja, se gerem condições necessárias e adequadas de trabalho que permitam aos trabalhadores e às trabalhadoras, efetivar a política e seus direitos”. Sendo assim, apesar da importância dos trabalhadores, só eles não bastam, é necessária sua valorização, garantindo-lhes capacitação continuada, PCCS (Planos de Cargos, Carreira e Salários), efetivação via concurso público, condições físicas e financeiras para materialização do seu trabalho, com vistas a melhoria da qualidade dos serviços prestados a população.

Em vista disso, Silveira (2011) aponta temas em torno da gestão do trabalho no SUAS que ganharam visibilidade:

Admissão por concurso público; remuneração condigna; redução de jornada de trabalho; condições éticas e técnicas de trabalho; equipes de referência na gestão e nos serviços; saúde do trabalhador; segurança no trabalho; adequação ou construção de Planos de Carreira, Cargos e Salários – PCCS; reorganização da formação profissional as necessidades da política pública; e a implementação de uma Política Nacional de Capacitação direcionada pelo princípio da educação permanente (SILVEIRA, 2011, p. 19).

Ao considerar a gestão do trabalho como de suma importância para o desenvolvimento do SUAS, a autora considera a importância do planejamento governamental nos três âmbitos, federal, estadual, e municipal e distrito federal para não ocorrer situações que possam prejudicar os atendimentos realizados à população nos unidades estatais como:

Quadro de insuficiência e, ou, insuficiência de recursos; remuneração e quantidade insuficiente dos trabalhadores do quadro próprio; inexistência da educação permanente e de mecanismos de valorização; burocratização e rotinas em gestão que dificultam o desenvolvimento das atividades relacionadas aos serviços; trabalho submetido a uma lógica burocrática/ gerencialista e patrimonialista, ausência/insuficiência de fluxos e protocolos que especifiquem a relação entre assistência social e o sistema de justiça, ocasionando demandas significativas por verificação/ estudos de possíveis violações, entre outras demandas que dificultam os objetivos dos serviços socioassistenciais, além de outras indefinições na relação com demais instituições e políticas públicas (SILVEIRA, 2011, p. 229).

Rachelis (2011) reforça que o trabalho no SUAS deve ser realizado de forma diferente das práticas conservadoras, e que as ações devam ser voltadas ao protagonismo do usuário. A este respeito, a autora ainda destaca a relevância de se contratar profissionais éticos-políticos, que possuam capacidade teórico-metodológico para intermediar a relação entre usuário e Política de Assistência Social.

Assim sendo, é fundamental no âmbito do SUAS superar a cultura histórica do pragmatismo e das ações improvisadas, exercitando a capacidade de leitura crítica da realidade, sem reforçar naturalizações e criminalizações da pobreza e das variadas formas

de violência doméstica e urbana, violação de direitos de crianças, adolescentes, mulheres, idosos, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua, mas procurando compreender criticamente os processos sociais de sua produção e reprodução na sociedade brasileira (RAICHELIS, 2011, p. 58).

Dessa forma, para superar as práticas conservadoras de trabalho no SUAS foram aprovadas através do CNAS as Resoluções nº 9, de 15 de abril de 2014, nº 06, de 21 de maio de 2015 do CNAS, nº 209, de 13 de dezembro de 2006 que subsidiaram a aprovação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social NOB-RH/SUAS/2006 e através da Resolução nº 01, de Janeiro de 2007, foi publicada a NOB-RH/SUAS/2006.

Raichelis (2011) explica a importância da NOB-RH/SUAS/2006 com relação ao SUAS e a gestão do trabalho.

Representa um instrumento político-normativo dos mais relevantes, pois define diretrizes e parâmetros gerais para a organização e gestão do trabalho profissional, reconhecendo a especificidade desse campo de atuação e definindo as equipes de referência para a prestação dos serviços socioassistenciais nos âmbitos da proteção social básica e especial. Contudo, mesmo configurando-se como importante conquista, a concretização da NOB-RH/SUAS ainda é um desafio, se considerarmos as dificuldades para sua aprovação e os entraves para sua implementação nos estados e municípios (p. 42).

Entretanto, é imprescindível a continuação dos debates sobre a gestão do trabalho, mesmo após a NOB-RH/SUAS/2006 ser estabelecida, porque apesar de ser considerada um avanço há ainda vários entraves para a sua efetivação. É significativo ressaltar que, conforme NOB/RH exprime que:

Deverão ser criados espaços de debates e formulação de propostas, bem como organizados Seminários Nacionais, Estaduais, Regionais e locais do trabalho para o aprofundamento e revisão da NOB-RH/SUAS, em especial nas Conferências Municipais, Estaduais e Nacionais de Assistência Social (NOB-RH, 2006, p. 89).

Sendo assim, Paiva (2011) esclarece que outro marco importante para a gestão do trabalho no SUAS, foi a realização da VIII Conferência Nacional de Assistência Social, em dezembro de 2011, onde foi formulada uma agenda de construção para os trabalhadores sociais dos SUAS, na direção da organização de lutas coletivas para que a proteção social seja efetivamente universal.



Sobre a realização e objetivos desta Conferência a autora relata que:

Pode se afirmar que em dezembro de 2011, quando aconteceu a VIII Conferência Nacional de Assistência Social em Brasília, DF, a Gestão do Trabalho assumiu a centralidade na discussão da consolidação do SUAS. O tema desta Conferência foi “Consolidar o SUAS e Valorizar os seus Trabalhadores” e seu objetivo era “Avaliar e propor diretrizes para o aprimoramento da gestão do SUAS na perspectiva da valorização dos trabalhadores e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios. (FERREIRA, 2014, p. 39).

Diferente da NOB-SUAS/2005, a NOB-SUAS/2012 estabeleceu o Capítulo VIII para relacionar a Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social em seus Art. 109 ao 112. Nesta normativa assegura-se a gestão do trabalho com foco na valorização dos trabalhadores do SUAS, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, via concurso público, e capacitação continuada, com instituições de planos de cargos, carreira e salários (PCCS), garante também um ambiente de trabalho saudável e seguro. Asseguram-se também os recursos financeiros destinados para o cumprimento da gestão do trabalho.

Dessa forma, é imprescindível para a materialização da Política de Assistência Social uma nova forma de gestão do trabalho, com quadro de trabalhadores com perfis críticos, propositivos, que ao desenvolverem o diagnóstico do território abrangente da unidade estatal onde trabalham, planejem e executem ações que possam modificar o modo de vida da população, assegurando o seu protagonismo na sociedade.

## 2.2 Norma Operacional de Recursos Humanos (NOB/RH/2006)

Para consolidar a gestão do trabalho na Política de Assistência Social nos âmbitos federal, estadual e municipal, o SUAS estabelece novos caminhos para uma forma de gestão que objetive pela democracia, participação e autonomia dos usuários. Conforme NOB-RH/SUAS/2006, a gestão do trabalho é muito importante para a prestação de serviços da rede socioassistencial, por isso, é necessária uma estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores, na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial (NOB-RH, 2006).

Ortolani (2011) explica que:

Norma Operacional Básica assume no contexto da política de assistência social, no intuito de compreender que se trata de um conjunto de diretrizes resultantes de discussões coletivas que envolveram trabalhadores, gestores, conselhos, entidades sociais, órgãos representantes de classe, representantes das três esferas de governo, entre outros. [...] a NOB-RH/Suas representa um importante avanço para a organização da assistência social no município, e avaliam positivamente a necessidade de se estabelecerem diretrizes e parâmetros para a gestão do trabalho na assistência social (p.77).

Vale lembrar que, os trabalhadores do SUAS ao atuarem em serviços públicos, também sofrem com a precarização e a intensificação do trabalho. Raichelis (2011) explica sobre a intensificação de trabalho neste âmbito, que atinge a saúde dos trabalhadores do SUAS, que mesmo atuando na perspectiva de realização de direitos, que ocasiona-lhes a sensação de prazer, isto se transforma em desgastes e adoecimento físico e mental quando não atingem essa perspectiva, pois ficam expostos a ausência de meios e recursos que são significativos para a mudança nas situações de pobreza e desigualdade social. Portanto a autora, além de afirmar a importância nas condições de trabalho, frisa a contratação via concursos públicos para a melhoria no atendimento aos usuários da Política.

Contudo, o concurso público é uma das exigências do SUAS, com o objetivo de cessar a precarização na gestão do trabalho. Silveira (2011, p. 26) afirma que “há uma ausência e/ou insuficiência de admissão por concurso público, com número significativo de profissionais contratados por tempo determinado e com baixos salários”.

A NOB-RH/SUAS (2006, p.47) estabelece como um dos seus princípios o “Concurso Público como forma de acesso a carreira: o acesso a carreira estará condicionado à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos”, ficando como responsabilidade do gestor federal, estadual e municipal “destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos”.

Ao referir-se a importância da realização do trabalho no SUAS, e como este deve ter direcionamento voltado a ampliação do direito à Assistência Social cabe destacar:

O trabalho desenvolvido na política de assistência social é a mediação central da própria política, fator que eleva a responsabilidade pública na produção de direcionamentos éticos,

técnicos e políticos que se contraponham à reatualização de práticas conservadoras e à inserção de práticas “empiristas”, que se quer expressam as diretrizes e princípios constitucionais da democratização formal do acesso aos direitos (SPOSATI *apud* SILVEIRA, 2011, p. 29).

À medida que para o SUAS, ser uma porta aberta para a garantia da proteção social, é necessário que os trabalhadores se apropriem teoricamente e politicamente, para lidar com as mudanças desenvolvidas pela sociedade, com ações que transformam a vida da população. (PAIVA, 2011).

A este respeito, a NOB/RH estabelece como princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área da Assistência Social.

- a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;
- b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;
- c) Promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;
- d) Proteção a privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida.
- e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para a autonomia e sustentabilidade;
- f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidade para inserção profissional e social;
- g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
- h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;
- i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;
- j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados (NOB-RH/SUAS, 2006, p. 19).

Em decorrência, Raichelis (2011) compreende que o trabalho orientado por princípios éticos-políticos de compromisso com a melhoria da qualidade de vida dos usuários pela via do direito, modifica o profissional, pois este passa a direcionar suas

ações, propondo, negociando, e defendendo a ampliação do direito das classes subalternas, e o seu âmbito de trabalho.

Diante das direções éticas do trabalho aponta-se:

Os trabalhadores realizam seus processos interventivos em condições objetivas que configuram limites e possibilidades. A ética do trabalho no SUAS preconiza a assunção de perfis críticos e propositivos, demandando rigor teórico-metodológico e compromisso político com os usuários na reversão das condições institucionais que possibilitem a ampliação dos direitos; a constituição de sujeitos políticos, que partem da análise das próprias determinações e dinâmica dos espaços sócio institucionais em que se inserem, no reconhecimento do potencial reflexivo e interventivo de suas práxis, na direção da garantia de direitos, em respostas às necessidades sociais (SILVEIRA, 2014, p. 229).

Não se pode negar que ao adotar como princípios de atuação, ações críticas, com objetivo da ampliação do direito, superam-se as formas conservadoras de relação com a população usuária da política, os quais eram concebidos como carente, necessitado, assistidos e até mesmo invisíveis, passando a serem reconhecidos como sujeitos de direitos (MUNIZ, 2011).

Mas ainda, Ferreira (2014) ressalta que a questão dos recursos humanos é um dos difíceis desafios nas repartições públicas, inclusive na área da Assistência Social, que apesar do avanço nas legislações, ainda há pouco investimento na formação e capacitação das equipes. Outra questão levantada pela autora é as equipes incompletas conforme determinação da NOB-RH/SUAS/2006, situação esta que desconsideram a mediação realizada entre Política e usuário através dos trabalhadores. Além do mais, devido à fragilidade na contratação, muitos profissionais ainda atuam no improvisado, pois não há um vínculo permanente.

Sendo assim, para a efetivação dos direitos, o SUAS também preconiza a formação de equipes de referência relativas aos serviços de Proteção Social Básica e Proteção Social Especial conforme NOB-RH/SUAS/2006, esta coloca sobre a necessidade de trabalhadores que possuem direcionamento ético e político voltado a política (FERREIRA, 2014).

Ao referir-se sobre equipe, torna-se importante destacar o conceito de equipe, como:

Um conjunto de pessoas com habilidades complementares (acrescentaríamos ainda conhecimento), comprometidas umas com

as outras pela missão em comum, objetivos comuns – obtidos pela negociação entre os atores sociais envolvidos – e um plano de trabalho bem definido (PIANCASTELLI et al., *apud* MUNIZ, 2011, p. 93).

A autora ainda destaca as vantagens do trabalho em equipe, pois a partir desta os conhecimentos e habilidades de cada trabalhador se complementam para a efetivação do trabalho, pois é permitido entre os participantes compartilhar conhecimentos, ideias e resultados que devem ser alcançados conforme os objetivos, contudo, cada trabalhador possui a sua função e esta é necessária para o sucesso da equipe, além da formação continuada de todos os membros da equipe, e a comunicação entre os membros, sabendo respeitar cada profissão (MUNIZ, 2011).

A partir do conceito de equipe, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/2006 define como equipe de referência:

Aquelas constituídas por servidores efetivos, responsáveis pela organização e ofertas de serviços, programas projetos e benefícios de proteção básica e especial, levando em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários (NOB-RH, 2006, p. 25).

Torres (2011) explica que ao reconhecer os trabalhadores do SUAS, deve-se considerar os do nível médio, fundamental e superior, pensando que todos estão em prol da garantia do direito, e também são cidadãos de direito. Portanto, não é correto pensar que a gestão do trabalho no SUAS é apenas formada por nível superior, apesar que, ainda existem equívocos entre as equipes de hierarquizar as relações profissionais.

Sobre a composição da equipe de referência, cabe destacar que:

Deve ser compatível ao número de famílias ou indivíduos referenciados, à complexidade das situações encontradas, às aquisições a serem garantidas aos usuários bem como as particularidades locais e regionais, de forma a aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais. Portanto, o número de profissionais da equipe e as categorias profissionais que a integrarão poderão variar de acordo com essas particularidades (MUNIZ, 2011, p. 98).

A NOB-RH/SUAS/2006 sobre a composição da equipe de referência no nível de proteção social básica estabelece conforme o porte do município, o número de famílias referenciadas<sup>4</sup> e a quantidade de trabalhadores conforme:

#### CRAS

Pequeno Porte I <sup>5</sup>	Pequeno Porte II <sup>6</sup>	Médio <sup>7</sup> , Grande <sup>8</sup> , Metrópole <sup>9</sup> e DF.
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas.	A cada 5.000 famílias referenciadas.
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio.	4 técnicos de nível médio.

**Fonte:** NOB-RH, 2006, p. 30.

Ressalta-se que o CRAS, deve contar sempre com um coordenador, independente do porte do município, com seguinte perfil profissional: “ser um técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais” (NOB-RH, 2006, p. 31).

<sup>4</sup> Conforme NOB-RH, Anotada e Comentada (2011), onde especifica sobre conceitos básicos, apresenta o conceito Família Referenciada como: aquela que vive em áreas caracterizadas como de vulnerabilidade, definidas a partir dos indicadores estabelecidos por órgão federal, pactuados e deliberados. A unidade de medida “família referenciada” é adotada para atender situações isoladas e eventuais relativas às famílias que não estejam em agregados territoriais atendidos em caráter permanente, mas que demandam do ente público proteção social.

<sup>5</sup> Conforme PNAS/2004, entende-se por município de pequeno porte 1 aquele cuja população chega a 20.000 habitantes.

<sup>6</sup> Conforme PNAS/2004, entende-se por município de pequeno porte 2 aquele cuja população varia de 20.001 a 50.000 habitantes.

<sup>7</sup> Conforme PNAS/2004 entende-se por município de médio porte aquele cuja população varia de 50.001 a 100.000 habitantes.

<sup>8</sup> Conforme PNAS/2004 entende-se por município de Grande porte aquele cuja população varia de 101.000 a 900.000 habitantes.

<sup>9</sup> Conforme PNAS/2004 entende-se por Metrópole os municípios com mais de 900.000 habitantes.

Ao nível de proteção social especial de média complexidade a NOB-RH/SUAS/2006 estabelece:

#### CREAS

Municípios em Gestão Inicial <sup>10</sup> e Básica <sup>11</sup>	Municípios em Gestão Plena <sup>12</sup> e Estados com Serviços Regionais
<b>Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos</b>	<b>Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos</b>
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 (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos.

**Fonte:** NOB-RH, 2006, p. 32.

Ao nível de alta complexidade, a NOB-RH/SUAS/2006 estabelece a quantidade de trabalhadores para atendimento direto em pequenos grupos, como abrigo institucional, casa lar e casa de passagem, assim como trabalhadores para a realização do atendimento psicossocial deste e da família acolhedora e república. A equipe de atendimento direto nas instituições de Longa Permanência para Idosos, as ILPI's também é reconhecida pela NOB-RH/SUAS/2006.

Além da NOB-RH/SUAS/2006 a autora menciona sobre o reconhecimento dos trabalhadores do nível médio, fundamental e superior.

<sup>10</sup>O Sistema Único de Assistência Social (Suas) comporta quatro tipos de gestão: da União, do Distrito Federal, dos estados e dos municípios. No caso da gestão municipal e do Distrito Federal, são possíveis três níveis de habilitação ao Suas: inicial, básica e plena. A gestão inicial fica por conta dos municípios que atendam a requisitos mínimos, como a existência e funcionamento de conselho, fundo e planos municipais de assistência social, além da execução das ações da Proteção Social Básica com recursos próprios. Fonte:<<<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/gestao-do-suas>>>

<sup>11</sup> No nível básico, o município assume, com autonomia, a gestão da proteção social básica. Fonte:<<<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/gestao-do-suas>>>

<sup>12</sup> No nível básico, o município assume, com autonomia, a gestão da proteção social básica. No nível pleno, ele passa à gestão total das ações socioassistenciais. Fonte:<<<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/gestao-do-suas>>>

Reconhecimento dos trabalhadores no Sistema Único de Assistência Social, cuja expressão se dá por meio de duas resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social, a Resolução 17/2011, que reconheceu as categorias profissionais de nível superior necessárias para atender as especificidades do SUAS, e a Resolução nº 09/2014, que reconheceu os trabalhadores de nível médio e fundamental (TORRES, 2014, p. 234).

Sobre as Resoluções citadas, Torres (2014) aponta como estas foram significativas aos trabalhadores do SUAS, pois foram reconhecidos em regulamentações como partícipes da política pública, assegurando as relações de trabalho no âmbito do SUAS, para isso, classifica-se os trabalhadores de acordo com o nível de escolaridade, atribuindo suas funções nos serviços socioassistenciais.

Embora, pouco se comentam sobre os trabalhadores do nível médio e fundamental, estes têm como responsabilidades a recepção e acolhimento nos serviços, a abordagem na rua, a realização de atividades cotidianas, programadas ou não, nos serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, os cuidados nos serviços de acolhimento, o preenchimento do Cadastro Único<sup>13</sup>, a entrevista inicial das famílias para encaminhá-las aos serviços prestados no equipamento conforme a Proteção Social Básica (TORRES, 2014).

Muniz (2011) além de afirmar a importância da equipe de referência ser efetivada via concursos públicos para não ocorrer situações de mudança de profissionais constante, advinda de cargos comissionados, afirma que a equipe se torna referência aos usuários, permitindo estabelecer vínculos para efetivação dos direitos.

---

<sup>13</sup> Conforme MDS, O Cadastro Único é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias de baixa renda, permitindo que o governo conheça melhor a realidade socioeconômica dessa população. Nele são registradas informações como: características da residência, identificação de cada pessoa, escolaridade, situação de trabalho e renda, entre outras. A partir de 2003, o Cadastro Único se tornou o principal instrumento do Estado brasileiro para a seleção e a inclusão de famílias de baixa renda em programas federais, sendo usado obrigatoriamente para a concessão dos benefícios do Programa Bolsa Família, da Tarifa Social de Energia Elétrica, do Programa Minha Casa Minha Vida, da Bolsa Verde, entre outros. Também pode ser utilizado para a seleção de beneficiários de programas ofertados pelos governos estaduais e municipais. A execução do Cadastro Único é de responsabilidade compartilhada entre o governo federal, os estados, os municípios e o Distrito Federal. Em nível federal, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) é o gestor responsável, e a Caixa Econômica Federal é o agente operador que mantém o Sistema de Cadastro Único. O Cadastro Único está regulamentado pelo Decreto nº 6.135, de 26 de junho de 2007, e outras normas. Fonte: <<<http://mds.gov.br/assuntos/cadastro-unico/o-que-e-e-para-que-serve>>>.



É imperioso reconhecer que toda política pública tem sua intenção, e não diferente, a Política de Assistência Social tem sua intenção ética e política. Muniz explica:

Ética, porque se funda em valores e princípios que defendem a vida, a dignidade humana, a liberdade, a democracia, a cidadania, o respeito à diversidade, entre outros, e política porque tem por direção a realização de direitos, a atenção a necessidades e ao desenvolvimento da autonomia com vistas à emancipação social, transformando uma realidade eivada de desigualdades sociais (MUNIZ, 2011, p. 102).

A este respeito, é conveniente lembrar que a direção política do trabalho no SUAS e a qualidade dos serviços socioassistenciais, contribui para a construção de ações que venham a intervir na conjuntura que os usuários participam, pensando que através da Política de Assistência é assegurado os direitos do usuário, ascendendo a sua promoção na vida pública e privada (RAICHELIS, 2011).

Muniz (2011) reforça que são os trabalhadores da política pública que a concretizam, portanto faz-se necessário o seu comprometimento com a população usuária para o desenvolvimento da garantia do direito.

Diferente de outros espaços de trabalho, como as fábricas, o profissional do SUAS, não deve acreditar que o seu trabalho se materializa pela quantidades de atendimentos, mais sim, pela qualidade do serviço que garanta o acesso ao direito do usuário que lhe é permitido (FERREIRA, 2014).

Assim sendo:

É preciso resistir coletivamente ao mero produtivismo quantitativo, medido pelo número de reuniões, número de visitas domiciliares, número de atendimentos, número de cadastros, sem que o profissional tenha clareza do sentido e da direção social ética-política do trabalho coletivo (RAICHELIS, 2011, p. 58).

Além da participação dos trabalhadores na gestão do trabalho do SUAS, na sua execução, estes também tem o seu protagonismo na luta para a organização da gestão do trabalho. Diante disso, os trabalhadores em coletivo devem se organizar para a defesa de seus direitos como trabalhadores, exigindo assim

condições condignas de trabalho, éticas e técnicas, mesas de negociação e a implantação de uma Política Nacional de Educação Permanente (SILVEIRA, 2014).

Os trabalhadores tem como obrigação ética e política seguir as normativas da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS/2006 participando e cooperando de forma democrática na gestão do trabalho, por meio de conselhos, fóruns autônomos, com metas em alargar a Política de Assistência Social. (SILVEIRA, 2011).

Sobre a implantação de uma Política Nacional de Capacitação (PNC) direcionada pelo princípio da educação permanente, conforme exigência normativa do SUAS, a educação permanente irá contribuir para a reorganização e a formação profissional para avançar na consolidação do SUAS, através da valorização dos trabalhadores e da qualificação dos serviços e benefícios que supera as práticas conservadoras (FERREIRA, 2014).

Sobre a concretização da capacitação continuada:

A capacitação continuada e o aprimoramento intelectual são responsabilidades de gestores e trabalhadores, bem como das instituições formadoras de profissionais da assistência social, tendo em vista as implicações éticas das respostas dadas à população usuária e os conhecimentos necessários. Nesse sentido, a Política Nacional de Capacitação deve articular funções de gestão, objetivos dos serviços e competências necessárias, que vão desde o trabalho social até a elaboração da política em cada esfera de governo (SILVEIRA, 2011, p. 31).

Entretanto, Raichelis (2011, p. 56) ressalta que “nem podem ser tratadas como responsabilidade individual do trabalho, embora seja comum atribuir ao próprio profissional a tarefa de sua qualificação, ampliando a competição entre os próprios trabalhadores”.

A responsabilidade da capacitação continuada conforme a normativa NOB-RH/SUAS 2006 apresenta que:

- 1) A Coordenação e o Financiamento da Política Nacional de Capacitação são de competência dos Governos Federal, Estadual e do Distrito Federal.
- 2) Os Gestores Municipais deverão liberar os técnicos para participarem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o plano de Capacitação (NOB-RH, 2006, p. 39).

Porém, essa capacitação e qualificação do trabalho não devem ser voltadas apenas aos profissionais de nível superior, aos profissionais de nível médio e fundamental também, para que a atenção ao usuário não seja realizada de forma reduzida devido a despreparação, considerando que o acolhimento e a abordagem social são formas de relacionamento entre profissionais do nível médio e fundamental com usuários (TORRES, 2014).

NOB/RH /2006 aponta a quem esta capacitação deve ser destinada:

7. A capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros (NOB-RH, 2006, p. 42).

A capacitação continuada é necessária, pois proporciona ao profissional criticidade, e que não seja mero reprodutor, que tenha claro o papel do seu trabalho na sociedade e na vida dos seus usuários, sabendo que ele pode ir além da aparência, devendo-se aprofundar nas demandas apresentadas no cotidiano, problematizando-as, buscando solucioná-las, de forma a garantir o acesso aos direitos deixando de agir no imediatismo (FERREIRA, 2014).

A partir de então a NOB-RH/2006 esclarece a finalidade da capacitação e seu fundamento.

4) A capacitação dos trabalhadores da área 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 do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública.

5) A capacitação dos trabalhadores da assistência Social tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma: a) **sistemática e continuada**: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação; b) **sustentável**: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados; c) **participativa**: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por respectivos conselhos; d) **nacionalizada**: com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades; e) **descentralizada**: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios; f) **avaliada e monitorada**: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social (NOB-RH, 2006, p. 40).

Além do mais, a capacitação continuada no âmbito do SUAS, tem sua contribuição na gestão do trabalho no SUAS, pois:

Quanto mais qualificados os servidores e trabalhadores da assistência social, menos sujeitos a manipulação e mais preparados para enfrentar os jogos de pressão política o assédio moral e acooptação nos espaços institucionais, conferindo qualidade e consistência ética-política ao trabalho realizado (RAICHELIS, 2012, p. 60).

Ferreira (2014) enfatiza sobre os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) na gestão do trabalho no SUAS, que ao ser instituído na NOB-RH/SUAS/2006 deve ser efetivado em todas as esferas de governo, alcançando os trabalhadores. Este tem como princípios para a gestão do trabalho.

- a) A universalidade, no sentido de garantir que todos os trabalhadores do SUAS sejam contemplados.
- b) A equivalência dos cargos e empregos, de modo que todas as categorias profissionais sejam consideradas e classificadas em grupos de cargos ou carreira única. Por isso, a formação e a qualificação profissional, além da complexidade exigida para o desenvolvimento das atividades devem ser consideradas;
- c) O acesso a carreira deve acontecer por meio da aprovação em concurso público;
- d) Deve proporcionar a possibilidade da mobilidade na carreira;
- e) Sempre que se fizer necessário, o PCCS deve ser adequado a fim de atender às necessidades do SUAS;
- f) A formulação e gestão do PCCS devem ser feita mediante participação popular;
- g) O PCCS deve ser constituído como um instrumento gerencial da política de pessoal;
- h) A educação permanente deve ser garantida e ofertada aos trabalhadores do SUAS (NOB- RH/SUAS *apud* FERREIRA, 2014, p. 56).

Ademais, a NOB RH/SUAS/ 2006 firma como a realização da gestão do trabalho deve ser construída, e ainda institui as equipes de referência para a proteção social básica e para a proteção social especial de média e alta complexidade conforme o porte do município (MUNIZ, 2011).

As diretrizes para as entidades e organizações de Assistência Social devem seguir o mesmo objetivo central da gestão do trabalho na Política de Assistência Social, com vistas a “valorizar seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade conforme a realidade do município” (NOB-RH, 2006).

Outra diretriz estabelecida na NOB-RH/2006 determina sobre os investimentos na gestão do trabalho da Política, quanto à destinação de recursos.

2. Universalizar uma política cujos serviços socioassistenciais devem ser operados por trabalhadores da assistência social que exigem investimentos para seu desenvolvimento requer estratégias específicas para as três esferas de governo.

3. Garantir, por meio de instrumentos legais, que os recursos transferidos pelo governo federal para os municípios para o cofinanciamento dos serviços, programas, projetos e gestão dos benefícios permitam o pagamento da remuneração dos trabalhadores e/ou servidores públicos concursados da Assistência Social, definidos como equipe de referência nesta NOB. O estudo de custo dos serviços prestados pelas equipes de referência deve incluir a definição do percentual a ser gasto com pessoal concursado, sendo liberado pelos conselhos. [...]

6. Prever recursos financeiros para a realização de estudos e pesquisas que demonstrem objetivamente a realidade dos territórios que serão abrangidos com a política de assistência social.

7. Prever, em cada esfera de governo, recursos próprios nos orçamentos, especialmente para a realização de concursos públicos e para o desenvolvimento, qualificação e capacitação dos trabalhadores.

8. Assegurar uma rubrica específica na Lei Orçamentária, com a designação de Gestão do Trabalho, com recursos destinados especificamente para a garantia das condições de trabalho e para a remuneração apenas de trabalhadores concursados nos âmbitos federal, estadual, distrital e municipal (NOB-RH, 2006, p. 55).

É importante mencionar que os trabalhadores do SUAS devem ser cadastrados no módulo do sistema de informação cadastral do SUAS – CADSUAS, um aplicativo da REDE SUAS onde identifica e qualifica os profissionais de todos os níveis de escolaridade que atuam nos serviços, benefícios e gestão da Assistência Social (NOB-RH, 2006).

Conforme NOB-RH as informações referentes aos trabalhadores tem como finalidade:

Esse banco de dados deverá ser utilizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em regulação específica e será utilizado para subsidiar o planejamento, a gerência, a administração e a avaliação do Sistema, bem como as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, a gestão dos trabalhadores e ao controle social (NOB-RH, 2006, p. 85).

Desta forma, a organização da gestão do trabalho na Política de Assistência Social, se não ocorrer de maneira devida, cabem aos Conselhos Federais e

Regionais fiscalizar a regulamentação das condições técnicas e éticas do trabalho das profissões regulamentadas conforme NOB-RH/2006, visto que conforme a NOB/RH/SUAS-2006 esta é imprescindível para a qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial, devendo ser utilizada como estratégica para estruturar os serviços de modo a qualificar e valorizar os trabalhadores do SUAS.

### **CAPÍTULO III - A EFETIVAÇÃO DA NOB-RH/2006 NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO DO VALE DO IVAÍ-PR**

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos de coleta e análise que foi utilizada para a realização da pesquisa de campo onde envolve a discussão sobre a efetivação da NOB/RH/SUAS-2006 nas unidades estatais CRAS, CREAS e no Órgão Gestor. Para tanto, seguem os depoimentos dos profissionais Assistentes Sociais que atuam nos municípios da Região Vale do Ivaí.

#### **3.1 Caminho Metodológico**

A NOB-RH/SUAS/2006 é uma normativa importante para os trabalhadores da Política de Assistência Social, pois é através dela que o profissional terá um embasamento para desenvolver o seu processo de trabalho. Desta forma, torna-se relevante compreender norma a efetivação da normativa nos municípios de <sup>14</sup>pequeno porte I do <sup>15</sup>Vale do Ivaí.

Este tema nos invocou a pesquisá-lo devido a aproximação com o campo de estágio, onde mesmo sem uma problematização teórica sobre o objeto, já percebíamos algumas fragilidades como a falta de equipe de referência. Para se alcançar o objetivo deste trabalho, iniciamos realizando um levantamento bibliográfico, através de referências bibliográficas de estudiosos da área de Assistência Social, as quais foram problematizadas nos Capítulos I e II da monografia. Salvo que, após a revisão bibliográfica sobre o tema a construção da reflexão teórica onde foi contemplada no Capítulo III.

A compreensão da normativa é muito importante para os profissionais realizarem um trabalho com mais qualidade, onde há a valorização dos mesmos nas unidades estatais.

---

<sup>14</sup> Conforme especificado na PNAS/2004, a Política Nacional de Assistência Social define os municípios como de pequeno porte I, pequeno porte II, médio porte, grande porte e metrópoles. Entende-se por município de pequeno porte I aquele cuja população chega a 20.000 (vinte mil) habitantes.

<sup>15</sup> A região do Vale do Ivaí -PR possui 28 municípios sendo estes: Apucarana, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Barbosa Ferraz, Bom Sucesso, Borrazópolis, Califórnia, Câmbira, Corumbataí do Sul, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jandaia do Sul, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardelli, Marumbi, Novo Itacolomi, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí e São João do Ivaí. (Fonte: <<http://www.fecea.br/valedoivai/>> Acesso em 02 Jan. 2016)

A pesquisa foi realizada em 03 (três) municípios do Vale do Ivaí – PR, onde foram realizadas entrevistas com perguntas semi-estruturadas com 5 (cinco) profissionais de Serviço Social, que atuam na Política de Assistência Social nas unidades estatais quais sejam, CRAS, CREAS, e Órgão Gestor.

Dos três municípios que ocorreram os contatos, contabilizava-se 7 (sete) profissionais, porém 2 (dois) escolheram não participar da pesquisa. No entanto, dos 05(cinco) profissionais, todos foram formados em modalidade presencial, com idade de 25 a 43 anos, com tempo de formação entre 02(dois) a 15 (quinze) anos, e somente um dos entrevistados não possui pós-graduação. A pesquisa ocorreu no início de novembro de 2015.

Conforme já mencionado, houve a opção pela pesquisa qualitativa, por estar o objetivo de:

[...] evidenciar o que os participantes pensam a respeito do que está sendo pesquisado, não é só a minha visão de pesquisador em relação ao problema, mas é também o que o sujeito tem a me dizer a respeito. Parte-se de uma perspectiva muito valiosa, porque à medida que se quer localizar a percepção do sujeito, torna-se indispensável – e este é um elemento muito importante – o contato direto com o sujeito da pesquisa. [...] o importante, nesse contexto, não é o número de pessoas que vai prestar a informação, mas o significado que esses sujeitos têm em função do que estamos buscando com a pesquisa (MARTINELLI, 2012, p. 23-26).

A coleta dos dados foi realizada através entrevistas semi-estruturadas, que foram gravadas mediante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com o objetivo de manter o sigilo para assegurar a identidade dos entrevistados. Após a realização das entrevistas, houve a sua transcrição na íntegra, para análise dos dados. Por seguinte, utilizou-se o necessário dos depoimentos para analisar a questão da efetivação da NOB-RH/2006 nos municípios.

Para a análise dos dados coletados, se utilizou de números para identificação dos entrevistados, os números foram escolhidos conforme a ordem da realização das entrevistas.



### 3.2 A Compreensão Dos Trabalhadores do SUAS em Relação a NOB/RH/2006

Considerando que a NOB-RH/2006 é uma das mais relevantes normativas em relação à organização da gestão do trabalho no SUAS, Raichelis (2011) aponta a necessidade da compreensão dessa normativa para o trabalho tendo como objetivo organizar e executar de forma a atender as necessidades do SUAS. É significativo apresentar que todos os Assistentes Sociais entrevistados apontam que tem conhecimento sobre a existência da normativa, porém nem todos a leram por completo. Conforme apresentado abaixo, entre os 05 (cinco) profissionais, quatro deles conhecem na íntegra:

Sim, conheço, e já li ela na íntegra, acompanho, porque regularmente a gente tem que olhar e lembrar o que nela está contido (E1).

O necessário a gente conhece, já li, mas não tenho em mente tudo que ela traz, porque sempre que a gente precisa a gente pesquisa de novo, eu ainda por pouco tempo de formação não consigo guardar tudo que ela traz (E2).

Conheço, então, já li por completo assim que ela saiu, porque a gente tem aquela curiosidade de conteúdo, até acompanhei toda essa luta, então já conheço e já li (E4).

Sim (E5).

A E3 afirma que, apesar de ter conhecimento sobre, nunca a leu todo o documento.

Não, por completo não li, conheço algumas prerrogativas, mais nunca li por inteiro (E3).

Contudo, analisa-se que todas têm contato com a NOB-RH/SUAS/2006, e que a acompanham quando há necessidade. Entretanto, todas expressaram suas opiniões e os pontos positivos e negativos em relação à normativa. Os E1 e E2 apresentaram que:

Além de, melhorar a área da Assistência, incluindo a equipe multidisciplinar, incluindo outros profissionais. Ela também vem como uma norma, então o Município tem que cumprir, é como uma obrigação para o município, se não fosse uma norma talvez o município nem a levaria em conta. Isso é um ponto positivo. Não vejo

pontos negativos, eu acredito que o município está dividido por portes, então cada porte, dependendo do porte é o tamanho do profissional, a quantidade de profissional, acredito que cada CRAS teria que ter pelo menos dois assistentes sociais, mesmo fora do coordenador, então assim, talvez ela precisasse ser reformulada dependendo do tamanho da demanda do município, mais também nada impede de ter mais um assistente social aqui, basta o gestor querer (E1).

Eu acho importante, porque ela define quais os parâmetros por uma equipe mínima para trabalhar, é [...] acho que o mais importante são, a equipe mínima de trabalho, de pequeno porte, de grande porte, acho que isso ajuda muito. Acho Positivo porque através dela que tem que manter pelo menos um quadro de funcionários para estar trabalhando, para um serviço ter um bom andamento, ou se não tem aquele quadro de funcionários, o serviço não caminha, fica parado, vamos dizer assim. E não há pontos negativos (E2).

Com base no que as E1 e E2 apresentaram e, a partir das discussões tratadas no Capítulo II deste trabalho, pode-se analisar que apesar de ser uma importante normativa para a Política de Assistência Social a qual tem como objetivo organizar a gestão do trabalho nas unidades estatais para melhoria no atendimento do usuário, a NOB-RH/SUAS/2006 muitas vezes é vista como uma regra que deve ser seguida, se limitando apenas a um de seus princípios que é a equipe de referência e a necessidade de sua ampliação.

Mesmo a E3 que afirmou que não ter conhecimento e domínio do que preconiza a normativa na íntegra expressou as mesmas angústias dos E1 e E2 conforme abaixo:

Em minha opinião, a NOB, ela precisa ser atualizada, até na última conferência em que participei a Estadual, foi colocada como proposta, a alteração da NOB-RH no que diz o número de trabalhadores nos unidades estatais. Está totalmente desatualizada, sua última atualização acho que foi em 2006, e lá era uma realidade. De 2006 pra cá temos nove anos, a realidade dos trabalhos nos unidades estatais é totalmente diferente do que tínhamos a nove anos atrás, então com isso mudou totalmente a demanda, aumentou muito, então a minha opinião é que ela está muito defasada mesmo, precisa de mais trabalhadores, e é uma das propostas que vai para a Conferência Nacional, e que eu quero estar lá para ver se aprova. Tem sim o ponto positivo, porque se a NOB não estabelecesse pelo menos o mínimo o que seria da Assistência? Então ela tem o lado positivo, prevê o mínimo de trabalhadores e, se não prever seria bem pior, então o positivo dela enquanto normativa os municípios ainda tendem a seguir, embora há um desmonte muito visível em termos de política que não quer de nenhuma forma, há um neoliberalismo muito explícito que não aceita principalmente no que diz respeito a

política de Assistência, mas se a NOB não existisse enquanto uma determinação, um regulamento seria bem pior (E3).

O E3 ainda acrescenta a importância das Conferências, apesar de ter citado apenas a Conferência Estadual, coloca-se aqui a importância dos profissionais participarem, opinarem e levarem discussões para o aperfeiçoamento da Política de Assistência Social nos âmbitos federal, estadual e municipal. Lembrando que, segundo Nozabielli (2008) as conferências são espaços de luta e mobilização de todos os sujeitos envolvidos na Política.

O E3 avaliou que, está ocorrendo um desmonte na Política devido ao neoliberalismo no período atual. Remetendo-nos a pensar como este ainda pode impedir o avanço das políticas, inclusive a de Assistência Social, a qual desde o período da promulgação da LOAS vem sofrendo rebatimentos como a precarização dos serviços socioassistenciais, podendo resultar ainda, num retrocesso da Política em atendimentos, pois ao invés de serem voltados para a atuação pautada na efetivação de direitos, voltam-se as formas tradicionais, como populista, clientelista e paliativas, ignorando a NOB-RH/SUAS/2006 e a NOB-SUAS/2006, afirmando o que Sposati (2011) apresentou sobre o neoliberalismo na década de 1990, o qual impede os avanços das conquistas sociais.

E4 e E5 explicitam que:

A NOB-RH é muito interessante assim, no meu ponto de vista, ela organizou, ela traz um conteúdo excelente se realmente fosse aplicado. [...] enquanto Assistente Social, é uma conquista e tanto, o conteúdo, o teor, é algo que trouxe para nós uma estruturação dentro do serviço, só que como ponto negativo eu acredito que, infelizmente só nós profissionais que sabemos esse conteúdo, as pessoas que trabalham junto, que vem de outros setores não tem nem vontade de ler, infelizmente, eu falo assim, nesse sentido de compreender o conteúdo, e a importância desse conteúdo. [...] É essencial que o Gestor, desde o Prefeito, tenha compreensão da importância desse documento, mas não tem (E4).

Eu acho assim que tiveram algumas mudanças que foi acrescentado algumas coisas na NOB-RH, que é bem relevante para a nossa atuação, porém, pouco conhecida pela Política de Assistência, inclusive por profissionais, porém principalmente pela Gestão, esse não conhecimento talvez dificulte, apesar de que, eu sempre falo isso que os instrumentos normativos da nossa profissão quanto da Política que estamos inseridos no caso a Política de Assistência, eles funcionam como se fosse uma arma para nós, então se você tem conhecimento, mesmo que não precisa ter o domínio mas você sabe que existe esse documento normativo, ele vai ser uma arma para

você de uma forma ou de outra porque a hora que você precisar para requisitar do seu empregador, você tem algo no que se respaldar. O respaldo seria o ponto positivo [...] essa questão de definir as equipes é um ponto positivo por um lado, mas também essa questão de limitar muito. [...] É um ponto negativo, porque ao mesmo tempo em que é bom, também entra na contradição de dar brechas para os gestores, de minimizar tudo. A formação permanente eu também acho que é um dos pontos positivos (E5).

Os E4 e E5 apreciam a relevância dessa normativa para o profissional de Serviço Social no âmbito da Política de Assistência Social, porém ambas apresentam como dificuldade para a sua materialização o desconhecimento por parte da gestão municipal e até mesmo de trabalhadores que atuam nas unidades estatais. O E5 ainda acrescenta a importância de se ter conhecimentos da NOB-RH/SUAS/2006 para trabalhar com os empregadores, para utilizá-la como instrumento de luta pelos direitos em relação às condições e relações de trabalho adequadas, porém faz crítica ao termo equipe mínima, pois a gestão municipal acaba se limitando a cumprir apenas o mínimo, regulando a quantidade de profissionais.

### 3.3 Contribuição da NOB/RH/SUAS-2006 para a Atuação do Profissional de Serviço Social

Com base em Ortolani (2011), a NOB/RH/SUAS-2006 foi um importante avanço, pois estabeleceram diretrizes e parâmetros para a organização da gestão do trabalho no a suas, ou seja, a normativa vem para contribuir na valorização dos trabalhadores do SUAS, os quais realizam a mediação para a efetivação dos direitos dos usuários e também dos seus direitos. Porém, antes de ser estabelecida, a gestão do trabalho era realizada sem planejamento e organização, conforme relatos abaixo, alguns entrevistados, apesar de não estarem atuando ainda como Assistentes Sociais no período anterior a NOB-RH/SUAS/2006 apresentam as diferenças. Então, o E2 afirma que:

Não, não tenho nem ideia porque eu não conhecia nem a área antes de 2006 (E2).

Já os E1 e E3 relatam as diferenças com base em trocas de experiências com outros profissionais:

Não, já iniciei com ela já estabelecida, então não consigo dizer, sei pelas histórias dos colegas que contam como era antes dela, mais eu vejo a mudança também. Vejo a importância dela, da instituição da equipe, dessa territorialização [...] (E1).

Não trabalhei, mais tenho contatos, amigos profissionais que são militantes há muito tempo, e o que eles colocam é que realmente antes da NOB o assistente social, era um assistente social para o município todo, e é o que a gente vem lutando depois que tem a norma, para que se efetive e não só se efetive mais que também já se atualize de acordo com a demanda de trabalho hoje. Mas esses militantes colocam que a diferença é grande, no sentido de que um assistente social ele só realmente apagava fogo que é responder no papel, porque efetivamente não se dava conta de atender demanda fazer visita, preencher documentos do sistema. Aqui em [...] mesmo, quando foi fundado o CRAS, era uma assistente social, que era do órgão gestor que atendia o usuário, e tentava fazer de tudo no município. É a questão da precarização porque não dá conta, nenhum ser humano dá conta (E3).

O E5, apesar de não ter atuado como Assistente Social comenta a diferença com base em vivências em emprego anterior:

Eu não trabalhei, mais tenho um conhecimento não muito amplo de como era, vou dizer pela vivência, quando eu trabalhei na Assistência Social no município X, por volta de 2008/2009 foi à época de implantação do CRAS [...], e era um período também que uma assistente social fazia todo serviço da Proteção Social Básica, da Proteção Social Especial de Média de Alta complexidade, então assim, eu não conhecia em relação a parte de documentação porque eu também não era formada na época, mas fazendo uma comparação de equipe da Política de Assistência de um passado nem tão distante como 5 anos, 7 anos atrás melhorou muito. Os municípios passaram por momentos bem difíceis principalmente a Assistência Social, até agora tem ampliado essa questão dos profissionais da Assistência, algumas pessoas já tem uma visão que a Assistência Social não é só a Assistente Social, que existe uma equipe que compõe essa Política e isso ampliou bastante, e eu acredito que a NOB que veio a acrescentar muito isso, poderia ter mais profissionais além da equipe mínima [...] (E5).

O E5 aborda a diferença relatando que:

Houve a sistematização, porque hoje qualquer lugar que você for, o SUAS coloca como o trabalho deve ser feito. [...] quando eu cheguei no município, o Departamento de Assistência Social tinha sido criado há 05 (cinco) anos, então veio uma Assistente Social contribuir

para a formação desse Departamento, e depois veio mais uma e ficou um ano, e depois eu entrei, então quer dizer desde o início dele (CRAS), a gente está junto, então existia pessoas que buscaram dentro das Secretarias como formar esse equipamento, então quando eu entrei recém formada, eram pessoas que não tinham formação nenhuma, mas elas faziam o trabalho entre aspas, porque elas achavam que era o trabalho da Assistência Social, então quando eu entrei com a formação é lógico que você sai com uma bagagem diferente da formação de vocês hoje, hoje vocês vão para uma outra linha, mas era muito difícil, já naquela ocasião explicar o que era, porque tinha a APMI, que tinha toda aquela questão. Então, há diferença que hoje tem que ser desse jeito, infelizmente a coisa funciona porque tem recurso, não é porque tem que existir, é algo bacana de existir, do trabalho em si, infelizmente a visão é assim, “ah tem que fazer isso então pra poder vir recurso”. Houve mudança (E4).

O entrevistado ainda explicita a mudança na sua atuação em relação aos usuários e com outros profissionais afirmando que:

[...] antes não havia registro, você atendia, chegava a pessoa, você atendia conforme a necessidade dela, não tinha uma sistematização, não tinha um espaço meu, era sala aberta com toda essas pessoas, e a APMI junto como Departamento, então assim, o atendimento das demais pessoas era a APMI, porque era a APMI que mantinha cesta básica, como aqui é uma cidade religiosa, era montado barracas, e o que era arrecadado nas barracas é que mantinha a Assistência Social desde cesta básica, remédio, exame. Pois naquela ocasião não era dividida as Políticas [...] como eu era a única Assistente Social no município, então vinha tudo pro Departamento de Assistência Social. Mas hoje não tem nem comparação, o serviço era feito de uma forma correta, já existia os benefícios, o BPC, então era tudo comigo, eles respeitavam que era a Assistente Social quem fazia, mas a gente dependia do valor da APMI, [...] em questão de transformação, muito melhor, embora tenha muita coisa ainda a ser feito, [...] o registro, nós não tínhamos uma ficha de atendimento, um acompanhamento dessa família, então essa família vinha pedindo uma coisa, e saía, como era uma Assistente Social, era só para apagar o fogo mesmo, “ah precisa disso...” Um benefício assistencial ela conseguia esse benefício, não tinha mais acompanhamento, a gente nem dava conta [...] (E4).

Com base nos depoimentos, pode-se destacar o que Couto (2009) assinala sobre a importância de se repensar a intervenção profissional para consolidar o SUAS, para não acontecer uma descaracterização dos direitos, assim como os profissionais que não atuaram constatam a importância da organização do trabalho a partir do SUAS, considerando que anteriormente o trabalho não era sistematizado com objetivo de universalizar a Política de Assistência Social. Assim como a E4

descreveu, o trabalho era realizado por pessoas que não tinham formação, resultando em práticas de ajuda e caridade, reduzindo a Política de Assistência Social ao assistencialismo.

Outra questão levantada pelos E3, E4 e E5 referente ao período anterior à normativa, é sobre um profissional para atender todas as demandas dos municípios.

Para tanto, a E5 ilustra o período de implantação do SUAS, quando há a construção das unidades estatais que atendem a Proteção Social Básica e Proteção Social Especial para atender os usuários. É oportuno lembrar que Lopes (2006) apresenta as formas como são prestados os atendimentos, entre eles: serviços, programas, projetos e benefícios respeitando as diferenças territoriais proporcionando as mudanças na qualidade de vida da população. É importante esclarecer que estes atendimentos são realizados nas unidades estatais CRAS e CREAS, à medida que Couto (2010) enfatiza que estas unidades conforme as ordens oferecem a proteção social básica e proteção social especial para alcançar a população que se encontra em risco, vulnerabilidade, e violação de direitos.

Constata-se dessa forma, com base em Silveira (2007) a importância da institucionalização do SUAS para a organização da Política de Assistência Social, principalmente o partilhamento de responsabilidades nas três esferas de governo, repensando a forma de intervir na realidade dos usuários, de modo que seja contínua e integrada, estabelecendo todas as seguranças, assim como Couto (2010) apresenta-as como a Segurança de acolhida, a Segurança Social de renda, a Segurança de convívio, Segurança de desenvolvimento da autonomia e a Segurança de benefícios materiais ou em pecúnia.

Portanto, a importância de instituir e assegurar as equipes de referência para não sobrecarregar um profissional, de modo a extinguir a precarização do trabalho. Dessa forma, torna-se muito relevante a gestão do trabalho nos municípios, sua instituição através da NOB-RH/SUAS/2006, onde Silveira (2011) acrescenta sobre a sua importância para não prejudicar os atendimentos realizados com os usuários das unidades estatais.

Ao referir-se a tal assunto questiona-se aos profissionais se acreditam na efetivação da NOB- RH/SUAS/2006 nos municípios. As declarações foram que:

Sim, ela tem que ser efetivada, na verdade hoje eu trabalho no CRAS, ela já não consegue mais ser efetivada [...] na gestão, nas

outras, no CREAS, já não consegue mais fazer o trabalho de qualidade se não tiver os profissionais que nela está contido [...] (E1).

Sim, sim, porque a gente trabalha baseada muito nela, além da tipificação, da PNAS, é tudo um complemento pro serviço, acho que isso tudo contribui [...] (E2).

Eu acredito, preciso acreditar (E3).

Processo longo, eu vejo aqui pelo município, a compreensão disso, [...] como é difícil a gente passar o que é o trabalho do Serviço Social, [...] então imagina trazer a compreensão da NOB -RH, que todos os funcionários que trabalham no CRAS, CREAS, sejam efetivados para dar continuidade do trabalho, mas não existe essa compreensão não (E4).

Eu acredito (E5).

Conforme acima, todos acreditam na sua efetivação, para o desenvolvimento do SUAS nos municípios, em relação à melhoria no atendimento e a sua continuidade. Porém, há ainda a necessidade de discussão sobre a gestão do trabalho, assim como a NOB-RH/SUAS/2006 especifica que devem ser criados espaços de debates e formulação de propostas para melhoria da gestão do trabalho para que os atendimentos realizados sejam de forma que contribua com os usuários e profissionais.

Assim como Ferreira (2014) aponta sobre a VIII Conferência Nacional de Assistência Social, a qual tinha como tema “Consolidar o SUAS e Valorizar seus Trabalhadores” em 2011, espaço este, de debate, luta, avaliação, propostas.

Embora, diante do exposto, os profissionais demonstram que é uma luta conseguirem os seus direitos efetivados enquanto trabalhadores, os seus direitos estão estabelecidos em normas, porém não há a sua concretização.

### 3.4 Equipes de Referência nas Unidades Estatais e as Condições e Relações de trabalho

Para o desenvolvimento das ações realizadas nas unidades estatais com qualidade é necessário que haja recursos humanos, físicos e financeiros, considerando que a equipe de referência é um dos principais recursos que os entrevistados comentaram como veremos a seguir. Com base na NOB/RH/SUAS/2006 a equipe deve ser formada por servidores efetivos para a



oferta de serviços, programas, projetos e benefícios da proteção social básica e especial.

Foi questionado aos profissionais sobre a existência da equipe de referência nas unidades estatais nas quais eles trabalham os E1 e a E3 colocaram:

Hoje não, neste momento não, faz um ano que a gente está só com o Assistente Social, o administrativo, e recepcionista e serviços gerais. Então falta o coordenador, o psicólogo (E1).

Não, falta psicólogo efetivo, nós tínhamos um psicólogo que estava contratado por uma empresa terceirizada, e ela foi demitida. De efetiva no CRAS só tem eu, só a assistente social, de todos os cargos que tem aqui, que na verdade não pertencem ao quadro de trabalhadores do CRAS, a saber, pessoas do Cadastro único que não é equipe do CRAS, pois equipe do CRAS é o administrativo, o psicólogo, o assistente social, o coordenador do CRAS, o pedagogo. Em cidades maiores há pessoas que fazem parte da Assistência, do quadro de trabalhadores da Assistência, profissional de artes, dança música, esse é um sonho, mais aqui só tem uma assistente social (E3).

Entre estes, é evidente nos depoimentos a ausência de trabalhadores para atendimento, considerando que ambos atendem em CRAS – Proteção Social Básica, em município de pequeno porte I, onde classifica que até 2.500 (duas mil e quinhentas) famílias referenciadas, assim como especificado na NOB-RH/SUAS/2006 é necessário dois técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo e dois técnicos de nível médio, além de um coordenador que deve possuir nível superior e experiências em trabalhos comunitários, gestão de programas, projetos, serviços e benefícios assistenciais.

Outra situação apresentada foi a dos E2 e E5. Segundo estes:

Para o Órgão Gestor há equipe mínima, é necessário um advogado e um psicólogo também, por causa de proteção Especial, mas a gente tem suporte do advogado da prefeitura e da psicóloga da saúde, enquanto não tem a psicóloga do CRAS, mas é se fosse equipe mínima de CREAS não teria, mas como é Órgão Gestor, por enquanto tem equipe mínima, porque aqui eu atendo Órgão Gestor e demanda do CREAS, já que não existe (E2).

[...] Na verdade não tem nem a equipe mínima porque o Órgão Gestor sou eu. [...] nós não temos um auxiliar administrativo, também faz parte de uma equipe do departamento, daí acaba sobrecarregando o trabalho. [...] Estamos em período de implantação

do CREAS, tem uma equipe contratada [...] antes umas coisas eu ainda fazia compartilhando a Psicóloga da Proteção Social Básica que é do CRAS, serviços que eram da Proteção Social Especial compartilhava a psicóloga do CRAS, e eu fazia a parte da Média Complexidade. A partir disso, há uns seis meses atrás, contrataram um psicólogo para fazer a parte da Proteção Social Especial, na verdade compor a equipe comigo, e há um mês contrataram a Assistente Social [...] atendendo uma exigência de abertura de CREAS [...] (E5).

Como demonstrado pelos dois últimos entrevistados acima, ambos atuam no Órgão Gestor de cada município, e realizam atendimentos que compete a Proteção Social Especial de Média complexidade, a qual deve ser prestada na unidade CREAS, porém não há CREAS nos municípios. Apesar do E2 afirmar que há a equipe de referência, constata-se que os municípios utilizam-se da força de trabalho de profissionais de outras políticas ou de outras unidades estatais para atuarem no SUAS, contudo, percebe-se que não há o acompanhamento contínuo, além de inexistir um vínculo entre estes e até mesmo com os usuários.

Ficou aparente nas situações o que Raichelis (2011) considerou quando afirmou que os trabalhadores sofrem com a precarização e a intensificação do trabalho, fatores estes que prejudicam a saúde dos trabalhadores devido a insuficiência de contratação de profissionais.

Um dos entrevistados relatou uma posição diferente dos demais.

Tem equipe mínima, [...] o CRAS nosso é formado por um Assistente Social, uma Psicóloga, nós temos a nossa Coordenadora, [...] Coordenadora agora tem nível superior [...] nós temos dois nível médio, [...], temos a pessoa que é parte de serviços gerais, então o nosso CRAS nesse ponto, tem a mínima. É o suficiente? Não! Embora assim dentro da NOB fala que é o mínimo para 2.500 (duas mil e quinhentas), [...] mas é pouco se você for ver a questão de trabalho, grupo, é pouco (E4).

Porém, apesar da equipe de referência estar completa, a E4 afirma que não é o suficiente, que, embora o município não ultrapasse o número de 2.500 famílias referenciadas, há necessidade de se ter mais profissionais. Outro ponto relevante enunciado pela E4 foi sobre os vínculos empregatícios entre os trabalhadores que atuam no mesmo equipamento. Segundo esta:

A Psicóloga não se sabe se é firma ou terceirizado, [...] a nossa Coordenadora é concursada, mas não dentro da Política de

Assistência, Serviços Gerais também não são, os serviços que tem, é o que vieram, passaram num concurso, mas não dentro da nossa Política, não foi criado esses cargos dentro da Política, então aqui quem está como técnica estava nos Serviços Gerais, aqui temos muitos casos, até mesmo no Serviço de Convivência, que é Serviço Geral, mas tiveram uma formação, e daí o município, o Prefeito achou por bem dar essa oportunidade, mas não são concursados para aquele fim, [...] Concurada dentro da Assistência só eu, [...] a Coordenadora, é auxiliar administrativo, uma outra é serviços gerais, a técnica do Bolsa é serviços gerais, ela se capacitou, aí deram a oportunidade pra ela [...] (E4).

No entanto, entre os municípios consultados para este trabalho, esta situação apresentada não ocorre apenas nesta unidade estatal.

Todos são concursados, só a [...] que é cargo comissionado [...] Porém, por não ser concursada prejudica muito a atividade, porque você não consegue ter uma continuidade, o serviço é prejudicado por isso, além do profissional às vezes não ser muito, às vezes não aderir mesmo, não ser aquilo que ele quer, vem ali [...] porque sou cargo comissionado, então acaba prejudicando (E1).

Não, só eu sou concursada e serviços gerais, porque a gente tem dois cargos comissionados, que é a diretora de Assistência Social e a chefe de promoção social que é a [...] que trabalha pro Departamento também, então aqui, é só eu e os serviços gerais. Os cargos eles somam né, eles não diminui, não atrapalha por não serem concursados, eles só vem para contribuir com a gente, porque são ótimas meninas, são ótimas (E2).

Na verdade no município só tem um assistente social hoje, nossa realidade hoje: dia quatro de novembro, um assistente social concursado e os demais são o administrativo, comissionado o pedagogo é emprestado da educação [...] a psicóloga foi demitida. Tem um concurso vigente talvez chame, pedagoga emprestada, motorista que não é motorista é serviços gerais, mais que atua como motorista porque não tem o cargo de motorista, mais ele é serviços gerais na Assistência, e não é específico do CRAS (E3).

É só eu, e sou contratada (E5).

Foram identificados então, outros vínculos empregatícios além de concursos públicos, como os cargos comissionados, terceirização, além de trabalhadores que estão alocados em outras Secretarias, mas, que estão em desvio de função por estarem ocupando cargo para o qual não foram concursados, ou seja, não são habilitados para a função que exercem na Política de Assistência Social, o que pode ocasionar fragilização dos serviços prestados a população usuária, pois conforme Muniz (2011) aponta, além do serviço não ter continuidade, pois não é uma equipe

de referência, que facilita aos usuários o estabelecimento de vínculos, há uma tendência de mudança de profissional constante, devido a essa precarização.

Outro aspecto relevante é a equipe de profissionais não ser efetivada na Política de Assistência Social e não exercer a função para a qual foi admitida, como apresentado. Avalia-se, portanto, que há um despreparo dos profissionais, o que impossibilita que os usuários sejam respeitados nos seus direitos desde a recepção ao atendimento especializado, é imperioso lembrar que Raichelis (2011) exprime que o trabalho deve ser orientado por princípios éticos-políticos de compromisso na realização da Política de Assistência Social, portanto a necessidade de profissionais que atendam na perspectiva de ampliar os direitos da população usuária.

Com base na NOB-RH/SUAS/2006 eleva-se a importância da efetivação via concurso público, sendo este um de seus princípios, tornando-se necessário assegurar os direitos dos trabalhadores e usuários, pois os trabalhadores terão segurança no trabalho, mais autonomia, PCCs, podendo estabelecer vínculos comunitários com os usuários, os quais têm direito de ter como referências profissionais éticos-políticos, que realizam o atendimento de qualidade, garantindo-lhes o direito que lhe é de direito, ascendendo à promoção na vida pública e privada. É recomendável, portanto, seguir o que Paiva (2011) enfatiza sobre a necessidade dos trabalhadores se apropriarem teoricamente e politicamente para lidar com as mudanças desenvolvidas pela sociedade que afetam diretamente a vida da população.

Outro impasse que surge com relação à equipe de referência estipulada na NOB-RH/SUAS/2006 é referente à equipe referência exigida, se ela é o suficiente para atender o município com base na NOB-RH/SUAS/2006 ou não. Os profissionais entrevistados expressaram o seguinte:

Igual eu coloquei, não é puxando para o meu lado, mas eu acredito que o CRAS de [...], comportaria mais um assistente social, para fazer a busca ativa, a equipe volante no caso, por mais que a NOB não coloca, pelo porte do município uma equipe volante, mais por ser extensão rural, nosso município ser muito rural, é uma dificuldade tremenda de você conseguir acompanhar realmente a área rural, por conta de tempo mesmo, a demanda às vezes vem mais aqui. Então falta muito essa busca ativa, e isso dificulta o acesso da parte da equipe para os usuários, porque se tivesse uma equipe volante, essa equipe se conduziria até o usuário (E1).

O E1 coloca uma preocupação, que é referente ao CRAS volante, que por mais que o município não consiga atender os critérios para possuir uma equipe volante para atender as demandas rurais, ela afirma que os usuários estão sendo prejudicados pela falta deste serviço. Os E2 e E3 dizem que:

Não, não é o suficiente, porque eu, além de atender a Gestão, a Proteção Especial, eu atendo a saúde, que é um desvio de função, [...] o serviço que vem da saúde é muito, ele atrapalha no andamento da Gestão, porque a gente tem que se dedicar tem horas muito mais na saúde do que na Gestão, teria que ter outro profissional só para a saúde, três assistentes sociais no município era o suficiente para dar conta da demanda (E2).

Com certeza Não (E3).

O E2 faz uma crítica em relação ao Órgão Gestor do Sistema Único de Assistência Social que direciona os profissionais para realizar atendimento à Secretaria da Saúde do município. Em relação ao que foi apresentado pelo E2, há uma precarização no número reduzido de trabalhadores tanto na unidade estatal, quanto nas demais Secretarias do município, portanto pode-se até afirmar que há um retrocesso neste município, quando não havia a normativa NOB-RH/SUAS/2006.

Segundo o E4:

Não, [...] precisaríamos de mais uma Assistente Social, mais uma porque assim, eu e a Psicóloga, [...] a gente consegue bem dividir as tarefas, o que não deveria ser divididas, teríamos que estar sempre em conjunto, [...] eu tenho atendimento segunda e quinta feira, o pessoal aqui do município já acostumou, que na segunda e na quinta eu estou aqui para atendimento, então BPC, cesta básica, benefícios eventuais, [...] só se acaso surgir alguma eventualidade. [...] é por isso que eu falo, se tivesse mais uma Assistente Social a questão de sistematização de acompanhamento de famílias dentro desses sistemas de fazer essas visitas para que a outra possa dar mais atenção, no meu ponto de vista, deixa a desejar uma Assistente Social [...] não dá para conciliar todo esse acompanhamento das famílias que é exigido, mas não que deixa de ser feito, a gente tem grupos aqui que é de excelência [...] (E4).

O E4 é o único profissional que atua com a equipe de referência completa, no entanto, ainda com fragilidades. Mas mesmo assim, afirma que não é o suficiente, e ao descrever sobre o seu trabalho, percebe-se que o profissional está sobrecarregado de tarefas, que não há tempo suficiente para atender as demandas, ou seja, da mesma forma, prejudica os usuários e também o profissional. O E5 não

diferente dos demais, também concorda que é insuficiente a quantidade de profissionais conforme a NOB-RH/SUAS/2006, este acrescenta que:

Para o Órgão Gestor, além do Assistente Social a carga horária deve ser 30 horas. Seria necessário o administrativo, porque qualquer departamento tem o administrativo, então porque na Assistência não tem? Eu acho que um contador, porque o órgão Gestor ele mexe muito com recursos e na nossa formação não temos uma formação sobre essa parte contábil [...] então acho que, um contador seria bem importante, eu vejo que um psicólogo também, não para atendimento, mais para planejar ações, planejamento e monitoramento das ações porque eu tenho formação para monitorar os Serviços Socioassistenciais, mais pensando assim que a parte da Psicologia que é uma parte fundamental dentro da Assistência Social, eu não tenho condições de fazer esse monitoramento, na abordagem, tudo mais. Acho que seria uma equipe mais completa, se tivesse o psicólogo e o contador e o administrativo, já estaria de bom tamanho (E5).

O E5 além de constatar que os profissionais conforme NOB-RH não é o suficiente, ainda sugere um profissional, no caso, o contador, exclusivo para o SUAS pois acredita na melhoria do dinamismo do trabalho da unidade estatal, pois este profissional possui um conhecimento maior no quesito orçamento. Assim exposto, pode-se afirmar que em todos os municípios não há quantidade suficiente de profissionais, mesmo se a equipe de referência estivesse completa.

Assim como Pianca Stelli (*apud* Muniz 2011) destaca o conceito de equipe, a qual é formada por pessoas com habilidades complementares comprometidas com o mesmo objetivo, seria então significativo profissionais de outras áreas, como o citado pelo E5, o contador. Muniz (2011) ainda acrescenta sobre em pensar no sucesso da equipe, ou seja, respeitar a profissão, se comunicando em prol da melhoria dos serviços prestados.

Outro item também especificado na NOB-RH/SUAS/2006 é o CAD/SUAS, um sistema de informação cadastral, onde são cadastrados todos os trabalhadores do SUAS, conforme os serviços que eles atuam. Ao indagar os profissionais se são cadastrados no CAD/SUAS o E4 responde:

Sou, sim (E4).

Os entrevistados E1, E2, e E5 conforme abaixo classificam como de suma importância para apresentação dos trabalhadores dos municípios:

Tenho, todos aqui do CRAS são cadastrados no CAD/SUAS até porque é uma exigência e quando vem o CENSO SUAS que a gente preenche todas as atividades que são desenvolvidas no CRAS, conselho e gestão, já vem elencado um número de profissionais, qual é a função o nível de escolaridade. Vejo a importância porque não tem por onde fugir está tendo um documento, tem um sistema que você tem que lançar os profissionais (E1).

Sou. Eu que me cadastrei ainda, tem importância sim, porque, muitas vezes algum recurso federal que vem pro Órgão Gestor depende do cadastro desses CAD/SUAS, então a gente tem que manter ele atualizada com o quadro de funcionários tanto daqui, quanto do CRAS e do Projeto pra... Mas é ótimo, é ótimo (E2).

Sim, acho um instrumento que facilita bastante também a atuação profissional, principalmente pro Órgão Gestor, porque eu tenho acesso diário e boa parte de todo o meu trabalho é no CAD/SUAS, até mesmo pra você ter outras informações de outros municípios, de outros locais, eu vejo assim que o CAD/SUAS é um dos instrumentos fundamentais e que mais dá visibilidade para a Assistência Social, ele dá uma visibilidade, ele legitima mesmo, porque [...] é o que eu sempre falo, os dados vão constar em algum lugar, as pessoas precisam ver isso, e o CAD/SUAS oferece isso (E5).

O E3 diferente dos demais faz uma crítica apresentando:

Sim sou cadastrada, quanto assistente social, coordenadora do CRAS. Eu vejo que tem muita burocracia, é importante para sinalizar os profissionais que estão atuando no município só que ao mesmo tempo, há quanto tempo é informado no CAD/SUAS que não tem psicólogo no CREAS, então, às vezes ficamos desmotivados, por que, pra que ter tanta burocracia se ninguém faz nada e muitas vezes jogam só lá para o profissional que está no campo, no município, para que o profissional cobre sozinho, então se o profissional tem vários aparatos, sistema informatizado que é uma forma de acompanhar as ações dos municípios e mesmo assim não tem medidas eficientes para ajudar a cobrar também a equipe mínima do que a NOB/RH estabelece, então ao mesmo tempo que vejo importante que demonstra quais são os municípios, eu me sinto desmotivada porque é um mero instrumento que não gera uma resposta positiva para os profissionais do município (E3).

Ao apresentar essa situação, foi questionado com base na NOB-RH/SUAS/2006, como estão sendo utilizadas as informações. Pois, com base no que foi apresentado, pode-se afirmar que por mais que seja um programa útil, pois classifica os trabalhadores do SUAS, este deveria ser utilizado também como forma de exigir dos municípios a efetivação de equipes nas unidades estatais, serviços e programas.

Verifica-se, portanto que este banco de dados é importante, assim como o E5 apontou que tem contato constante, porém há controvérsias conforme apontado pela E3, ficando aparente que não está sendo utilizado em prol dos trabalhadores. Então, com base nas falas, acredita-se que é apenas mais uma função burocrática exigida, pois as utilizações dessas informações não estão subsidiando os profissionais conforme a função do CAD/SUAS, o qual, com base na NOB-RH/SUAS/2006 deve fornecer planejamento, gerência, administração e avaliação, assim como as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, sua gestão e ao controle social.

### 3.5 Importância da Gestão do Trabalho nas Unidades Estatais

A gestão do trabalho no SUAS vem para romper com as ações de caridade, ajuda, benemerência, práticas imediatas, ou seja, de assistencialismo, no atendimento das demandas dos usuários. Quando a Política de Assistência Social apresenta que os usuários possuem direitos, há a necessidade de profissionais capacitados para acabar com as práticas residuais que não apresentam mudanças na vida social dos usuários. Salvo que, Muniz (2011) afirma a intenção ética e política da Política de Assistência Social, onde é fundada por valores que defendem a promoção dos usuários. Para tanto, há relevância da gestão do trabalho especificada na NOB-RH/SUAS para a melhoria no atendimento aos usuários, na valorização dos trabalhadores, de modo a consolidar o SUAS.

Relacionando a gestão do trabalho aos usuários, foi questionado aos profissionais se eles percebem a importância da gestão no atendimento dos usuários do SUAS. Eles colocaram que:

Muito, eu acho que a gente está aqui pelo usuário, então se a gente não parar, não refletir, para pensar o que está dando certo e o que não dá, fazer essa auto-análise essa auto reflexão, não tem o porquê de a gente estar aqui, então, para verificar a gestão e verificar a qualidade eu vejo que hoje não está satisfatório por conta da falta de profissionais e isso me incomoda muito, que o usuário não merece [...] (E1).

Sim, porque quanto mais a gente se organiza, vamos dizer assim, estuda, a gente melhora o atendimento, a gente melhora a acolhida do usuário no trabalho, e a gente sabe o que está fazendo, a gente não fica perdido, porque no começo eu fiquei bem perdida aqui [...]



mas agora já me vi mais preparada com a pós graduação, que foi abrindo portas, a gente vai começando a entender mais das Políticas, vai aperfeiçoando a forma de atendimento, de acolhida do usuário, acho que isso contribui muito (E2).

Com certeza, uma das outras propostas da Conferência é um plano de carreira dentro de todas as prefeituras. [...] o otimismo de se trabalhar é outro, principalmente neste momento que estamos passando de transição, de desmonte, de não ter servidor, não ter o quadro de pessoal trabalhando de fato, de não se ter uma atenção para a política, tem sim um ideário de que não enxergam quanto política, enxerga como assistencialismo mesmo e falo quanto ideário dos governantes e, quando se tem um município que valoriza os profissionais que tem, para começar o plano de carreira, estimula o profissional a estudar, por exemplo aqui eu estou há vários anos pensando que tenho que estudar, mais eu tenho que estudar gastando do meu salário, sem ter nada de reembolso, simplesmente para atender melhor, mais não para ser valorizado quanto profissional, então com certeza uma gestão do trabalho bem elaborada e planejada no município faria toda a diferença (E3).

Com certeza, sem dúvida, isso é o principal para dar tudo certo, por isso que estou falando pra vocês, por mais que a gente não consiga fazer “redondinho”, como deveria ser, nossa, eu falo que o nosso trabalho tem dado muitos frutos com toda essa organização, a gente tem planejamento [...] a importância dentro do trabalho para ele dar certo também tem que ser uma equipe que converse, [...] A partir do momento que existe uma equipe dentro da Política de Assistência Social todo mundo é trabalhador da Política de Assistência Social, lógico que cada um tem sua função, mais é um trabalho mesmo junto (E4).

Sim, é fundamental, eu falo que muitos vêem o Órgão Gestor como uma parte burocrática que não tem nada haver com o usuário, acho que uma das minhas maiores aflições trabalhando no órgão gestor [...] o Assistente Social do órgão gestor tem ficado muito com a parte técnica operativa. [...] Então são umas partes da organização do órgão Gestor como planejamentos de ações que deixam a desejar, e volta na questão de equipes (E5).

Cada entrevistado levantou uma questão importante a ser pensada em relação à gestão do trabalho no SUAS. O E1 deu ênfase à importância das equipes de referência para melhoria do atendimento aos usuários. O E2 colocou a importância da organização no trabalho, a importância de continuar se especializando para melhorar o atendimento com os usuários. O E3 compreendeu que há um desmonte na Política e isso dificulta a realização da gestão do trabalho no equipamento em que atua, porém ressalta que, se esta for bem elaborada e planejada faria toda a diferença. O E4 descreve a relevância de ter uma equipe de referência, além do assistente social, e sim outros profissionais que colaborem com

a Política conforme a sua formação. O E5 expressa sua angústia por estar atuando no Órgão Gestor, onde muitos não o consideram partícipe da Política de Assistência Social, por julgarem que sua atuação não é em prol dos usuários, porém ressalta-se a importância do equipamento, pois neste é planejado a Política de Assistência Social que se realizará no município, pensando nos usuários, suas vulnerabilidades, buscando potencialidades para mudança de vida dos usuários.

Embora cada um expressasse algo importante a ser pensadas, todas levantaram itens que já estão estabelecidos na NOB-RH/SUAS/2006, a qual explicita sobre as condições condignas de trabalho, éticas e técnicas que devem ser garantidas aos trabalhadores. Para enfatizar, Silveira (2011) apresenta como as mudanças na gestão do trabalho podem contribuir com a Política de Assistência Social de modo a enfraquecer as marcas históricas de assistencialismo.

Dessa forma, apresentamos Ferreira (2014), a qual aponta que deve valorizar os trabalhadores, pois só eles não bastam, assim como cada entrevistado abordou as especificidades de seu campo de trabalho, todos apresentaram falhas nas condições necessárias e adequadas de trabalho, para tanto a necessidade de se ter uma normativa, colocá-la em prática e quando necessário realizar correções de modo a acrescentar avanços para a Política.

### 3.6 PCCS – Plano de Cargos, Carreira e Salários

O PCCS foi um dos temas que ganharam visibilidade com a gestão do trabalho, conforme especificado na NOB-RH/SUAS/2006, este item é específico para a segurança dos direitos de todos os trabalhadores dos SUAS, a sua formulação é realizada por participação popular, assegurando a qualificação dos trabalhadores, através da efetivação via concurso público, se adequando conforme as necessidades do SUAS. Apesar disso, a realidade dos municípios não condiz com a NOB-RH/SUAS/2006, à medida que as respostas apontam, quando são questionados se o município dispõe de um Plano de Cargos, Carreira e Salários voltados aos trabalhadores da Política de Assistência Social, eles enunciam:

Ele tem só que não é o satisfatório, é para o município todo, só que você não tem ascensão por pós-graduação, você só tem ascensão depois do estágio probatório que é de três anos, você sobe ali uma porcentagem e de cinco em cinco anos sobe um pouco também em

questão de financeiro, o qüinqüênio<sup>16</sup>. E, além disso, depois de cinco anos tem a licença prêmio, que eles falam, também contida nesse plano, mas falta muito, a gente já tentou articular para mudar para ter um só para a política de Assistência, e foi também uma das propostas da conferência, porque todo município sofre com isso e às vezes a rotatividade profissional é por conta disso [...] (E1).

Não, [...] você vai estudar para melhorar seu serviço, não para melhorar o salário, seria importante, é motivacional, eu acho que é muito bom se tivesse esse acréscimo, mas... Não tem nada (E2).

Aqui tem na verdade o qüinqüênio para todos os servidores, independente, mas não específico da política. Só tempo de serviço, de cinco em cinco anos, uma miséria (E3).

Não, mas todo trabalhador concursado dentro da Política da Prefeitura, tem o qüinqüênio, que é a cada cinco anos, isso tem, todos os benefícios, não tem plano de carreira, infelizmente [...] (E4).

Não, nem no geral, menos ainda para funcionários da Política de Assistência Social, só o qüinqüênio (E5).

Verifica-se que dentre os municípios, nenhum possui um PCCS, não atende a prerrogativa da NOB-RH/SUAS/2006, havendo uma desvalorização dos profissionais. Conforme o E4 apontou, para a realização do PCCS é necessário a articulação entre os trabalhadores do SUAS do município, só que, conforme já citado, ele é o único profissional concursado da Política, dificultando o embate para essa conquista. Porém apesar de não ser específico da Política todos possuem um aumento a cada qüinqüênio, conforme os E1, E3, E4 e E5 apontaram.

Ferreira (2014) com base na NOB-RH/SUAS identificou que o PCCS devem contemplar todos os trabalhadores do SUAS, sejam eles de nível superior, fundamental e médio, estes devem ser contratados via concurso público, de modo a oferecer carreira, a autora ainda salienta a necessidade de ser adequado conforme a realidade do município para atender as necessidades do SUAS e dos trabalhadores, já que estes devem participar da elaboração do PCCS. Para reforçar Silveira (2011) aponta para a necessidade da efetivação via concurso público, capacitação permanente, melhores salários, redução da jornada de trabalho, priorizando os profissionais.

---

<sup>16</sup>Abono pecuniário incorporado ao salário do funcionalismo público por cada cinco anos de serviço efetivamente prestado, ininterruptamente.

### 3.7 Capacitação dos trabalhadores do SUAS

O SUAS exige que todos os trabalhadores da Política de Assistência Social sejam capacitados de forma continuada e permanente, inclusive os do nível médio e fundamental. Lembrando que Raichelis (2011) afirma que as capacitações não devem ser de responsabilidade dos trabalhadores e sim de competência do Governo Federal, Estadual, Municipal e do Distrito Federal. Desta maneira, questiona-se se há capacitação oferecida pelos entes, e se quando há, o município incentiva com auxílio de custo, diárias e liberação. Conforme os relatos:

O município em si já ofereceu capacitação, porque não é só nós que trabalhamos aqui no CRAS, então a gente tem um Serviço de Convivência que tem educadores sociais que trabalham em prédio diferente do CRAS, então ano passado o município fez uma capacitação com esses educadores sociais colocando realmente isso, o que é o SUAS, o que é a NOB, falou de todas as normativas até chegar ao Serviço de Convivência e Fortalecimento de vínculos. E para o ano que vem já estamos programando, mas este ano não teve nenhuma oferecida pelo estado, ano passado teve, mas este ano não. A do município foi específica para os educadores e quando tem do estado raramente é para todos os trabalhadores, é muito difícil. Geralmente é só para o nível superior. Em relação a liberação, ajuda de custos, diárias, a gente nunca teve problema. Lógicos que, também não vamos a todos, vêem aquele de maior necessidade, aquele que maior vai dá um resultado, que mais vai trazer benefício para o município e a gente chega e conversa com o prefeito para a liberação. E com a gestora nossa (E1).

A gente está planejando, tem tudo, depende de uma planejamento pro município, a gente vai sentar no começo do ano pra fazer um planejamento pra uma capacitação dos trabalhadores do SUAS, mas o município que oferece, do governo Estadual, Federal não tem capacitação, isso é uma em um milhão que acontece, não tem. Estamos pensando em todos os trabalhadores do SUAS, e também os conselheiros tutelares. E sobre incentivo do município, isso é tranquilo aqui, eles, a diretora do departamento fala: “há vocês tem que ir atrás de um curso, vão ver o que está dando pra fazer para melhorar”, ela sempre comenta isso, e ela libera sossegado, para cursos, palestras, reunião, tudo que precisar tem apoio (E2).

Com base nos relatos dos E1 e E2, o próprio município ofereceu capacitações, mini cursos para os trabalhadores envolvidos na Política de Assistência Social, assim como: conselheiros, e conselheiros tutelares. Não havendo a capacitação contínua, como atualização, especialização, mestrado e doutorado. Os E4 e E5 apresentaram que:

Quando queremos capacitação, é nós aqui do serviço... nós aqui que buscamos, mas o município em si há pouco incentivo, e assim, só que até isso é complicado a gente ter essa capacitação fora, o município dá o carro, diária tudo, mas pra nós aqui trazer aqui pro município é muito complicado, mas quando é para fora ele libera. [...] a gente só tem um pouquinho de problema com a diária [...] surgem essas pequenas questões, mas a gente sempre consegue pelo menos os gestores nossos tem essa noção de necessidade, nesse ponto a gente foi feliz, sempre teve alguém que brigou por nós perante o gestor municipal. [...] Essa compreensão de capacitação de que vai trazer benefícios tem que depender do profissional buscar, querer e brigar por aquilo (E4).

As capacitações que nós fazemos, é assim uma organização nossa, por exemplo eu tenho recurso IGD/SUAS, que é para capacitar e também pode ser usado para capacitação da equipe, efetivar mesmo o SUAS no município, e o IGD do Bolsa Família, os dois são recursos Federais, e daí nós utilizamos esses recursos, até temos uma capacitação prevista pra capacitar ou às vezes os que aparecem que são disponibilizado pelo MDS, ou pelo Estado. Normalmente para os do ensino superior, esse que está previsto, ele além de alguns trabalhadores é também pro Conselho de Assistência e pra Instância de Controle Social, mas normalmente são para os técnicos também, porque o recurso é pouco, as capacitações são caras, então é assim, vai revezando, qual profissional que se disponibiliza, tem interesse de se capacitar, é curso mesmo de aperfeiçoamento, a capacitação se limita à isso, [...] mas a iniciativa quando surge é dos trabalhadores, e não são de todos, é triste informar que algumas pessoas se formaram e acabou, não tem mais esse interesse, essa coisa de educação permanente na Política de Assistência ou em qualquer outra Política, qualquer profissional se formou e acabou, parou por ali mesmo, só que a questão da capacitação, uma coisa que nós discutimos muito é que você não precisa esperar o curso para ser capacitado, é uma leitura de uma resolução nova dos Conselhos que aparece, é um livro, é um artigo, instrução dos Conselhos no MDS, [...], você se capacita dia a dia também. [...] Em relação ao apoio da gestão municipal é uma guerra, [...], nós temos recursos Federais, [...] querem que a gente utilize isso, [...] que eles acham assim que vem muito de dinheiro, então fizemos um planejamento, as vezes nós temos ajuda de custos sim, principalmente o carro, disponibiliza e as vezes é uma briga (E5).

Conforme os depoimentos dos entrevistados acima há pouco incentivo dos municípios para participação de capacitações ofertadas pelos entes. Segundo Ferreira (2014) a capacitação deve ser oferecida de forma presencial, semipresencial ou à distância. Entretanto, apenas o E3 entendeu o termo capacitação como algo a mais do que os habituais cursos oferecidos pelo Estado, este descreveu que:

O município talvez oferece a liberação, se for, por exemplo, estou elaborando um projeto para mestrado, mas sendo uma especialização em horário de trabalho com certeza teria dispensa remunerada, para pequenos cursos sim, para capacitação do estado, coisa de dois, três dias, aí é tranquilo (E3)

Os E3, E4 e E5 afirmam, de forma indireta que não há capacitação contínua para todos os trabalhadores dos SUAS, ficando restrito somente aos trabalhadores de ensino superior, havendo a exclusão, não considerando-os conforme explicitado por Torres (2011) onde coloca que devem pensar em todos os trabalhadores do SUAS, pois são cidadãos de direito, além do equívoco de hierarquizar as profissões, ignoram que o usuário precisa ser atendido de forma respeitosa desde a recepção que é o seu primeiro contato com a unidade estatal. Para tanto a necessidade de valorizar os profissionais de todos os níveis, devido o seu contato com os usuários, preservando-os e criando laços de confiança para conseguir atendê-lo de maneira adequada, sem julgamentos, preconceitos, enfim, atitudes que venham a subalternizar os usuários.

### 3.8 Articulação do Posicionamento Ético-Político e as Condições e Relações de Trabalho

Visto que, a Política de Assistência Social deve trabalhar diretamente com o usuário para ofertar melhores condições de vida, emancipação das famílias, é necessário que dentro do ambiente de trabalho a equipe de referência tenha um compromisso ético-político, com sustentação na NOB/RH/SUAS-2006. Interrogou-se aos entrevistados como associam o seu posicionamento ético-político às condições e relações de trabalho. Explanaram que:

Na verdade assim, você tem que se posicionar, colocar a tua função, porque se não também, eles nos utilizam para outra função. Então assim, acho que vai muito mesmo da postura profissional, a ética é o tudo e a questão de articular esse projeto ético político saber até aonde se pode ir também com o gestor, porque não é discutindo que você vai conseguir as coisas, então você tem que ir aos pouquinhos, apontando, colocando, por exemplo, agora que a gente está sem equipe tendo concurso, é isso que a gente está fazendo, buscando estratégias, não deveria, porque ele deveria cumprir o que a lei estabelece, sem nós estar lá articulando e pedindo profissional, mas tem que ir com “jeitinho”, convencendo, tentando (E1).

Acho que a construção da ética vai dizer assim dentro do local de trabalho, depende muito da forma de relacionamento com o usuário, da forma de relacionamento com o seu gestor, do sigilo, acho que isso conta bastante [...] (E2).

Aqui na verdade a gente tem procurado fazer uma articulação com a rede, porque com a rede, os trabalhadores das outras políticas como a saúde, educação a APAE<sup>17</sup>, que é uma entidade, os conselhos tutelares, então a gente tem tentado fazer esse trabalho junto que é uma forma de articular com eles para que todos saibam como está a situação da política de Assistência Social de [...], como também temos conhecimento de como está as outras políticas e se articular no sentido de buscar força, como também entender as limitações de cada política e as potencialidades, o que cabe ao equipamento CRAS [...] (E3).

Isso aqui seria mesmo com capacitações, e acho assim com toda equipe dentro do trabalho, [...] mas temos pessoas aqui que já vem daquela Política lá atrás, [...] nunca teve esse conhecimento e compromisso, trabalha sim, tem todo um atendimento, por ser um município pequeno todo mundo se conhece [...] tem toda a questão da ética, mas as pessoas já por se conhecerem já liberam tudo ali, então assim, se não houver esse concurso com pessoas com as suas atribuições, se não houver esse compromisso, do município com esse trabalho, [...] nós temos todo esse cuidado de preservar documentos, a Psicóloga tem todos os documentos guardadinhos, só que assim, o problema nosso é quem acha que pode fazer o atendimento ali na frente, as vezes as pessoas nem chegam a falar com a gente, [...] a partir do momento que você entra trabalhar que são pessoas cada um com sua história, cada um com seu problema, quem está atendendo tem que saber que aquela pessoa esta depositando confiança [...] eles não sabem o que é o nosso trabalho, [...] quem vem aqui não sabem que a gente tem limites de coisas que devem serem feitas, como fazer, mas eles querem que faça, porque eles estão numa situação ali esgotada, e também eu acho assim, falando como Assistente Social nós também embora tenha burocracia, tenha leituras, a gente não pode ficar presa só em leitura, leitura, leitura, conhecimento com certeza tem que ter, só que a gente não pode perder também a questão de não envolvimento, são pessoas que estão vindo não pra escutar o que está ali no papel, [...] Nós sabemos, nós temos que ter isso, mas você não tem que repassar isso pra pessoa, a pessoa está vindo e ela quer ser atendida como ser humano, ela não quer ser atendida como uma coisa fria, então isso assim é o principal, [...] Então você tem que ter a linguagem popular, você é público, nós estamos num serviço público [...] (E4).

---

<sup>17</sup> Segundo site APAE Brasil a APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais nasceu em 1954, no Rio de Janeiro. Caracteriza-se por ser uma organização social, cujo objetivo principal é promover a atenção integral à pessoa com deficiência, prioritariamente aquela com deficiência intelectual e múltipla. A Rede APAE destaca-se por seu pioneirismo e capilaridade, estando presente, atualmente, em mais de 2 mil municípios em todo o território nacional desde o ano de 1.954. <<<http://www.apaebrasil.org.br/#/oquefazemos>>>

Não tem como você se posicionar ético político sobre as suas condições de trabalho se você não conhecer pelo menos os instrumentos, as normatizações da sua profissão ou da Política que você esta inserido, [...] antes a necessidade era uma, porque antes a organização da Política de Assistência Social era uma, agora já mudou, então por isso que precisa dessa quantidade, dessa estrutura, por isso tem as normatizações, e uma coisa que eu peso muito mesmo que eu faço um “terrorismo” mesmo, agora mesmo é o período do Censo Suas<sup>18</sup>, então eu falo assim, “olha tem que preencher o Censo, nosso recurso caiu, nós vamos perder recurso se não tiver equipe mínima, se não tiver isso, se não tiver uma estrutura dai vai bloquear recurso, porque dai falando que vai bloquear recurso a coisa ganha peso [...] (E5).

Todos os profissionais sabem da importância da articulação ético-político dentro da instituição, e em conexão com os usuários, onde é necessário mediação para emancipar os usuários. Segundo a NOB-RH/SUAS/2006 os profissionais devem seguir princípios éticos que devem orientar sua intervenção, como a defesa dos direitos, compromisso em ofertar os serviços, programas, projetos e benefícios que garantam a promoção dos usuários ao fortalecimento de vínculos com sua família e sociedade, garantindo sua autonomia.

Raichelis (2011) afirma a importância do posicionamento ético-político dos profissionais para atendimento aos usuários, o qual deve direcionar suas ações, propondo, defendendo a ampliação dos seus direitos no seu âmbito de trabalho.

Paiva (2011) reafirma apresentando que a ética é imprescindível no SUAS, pois vai dar direcionamento crítico e propositivo ao profissional, para consolidar processos de trabalho dentro da instituição e ampliar os direitos, proporcionando um profissional reflexivo e interventivo nas suas ações, de modo a transformar a realidade.

Portanto, diante das condicionalidades do exercício profissional, os profissionais devem ter embasamento teórico crítico, para lidar com as situações que surgem no cotidiano, não somente as trazidas pela população usuária, mas também, as resultantes das relações de poder, para executar o seu trabalho em prol da melhoria de vida das pessoas, assim como Silveira (2014) destaca em relação aos limites e possibilidades postas aos trabalhadores do SUAS, os quais podem impedir

---

<sup>18</sup> Segundo MDS, o Censo SUAS foi regulamentado pelo Decreto 7.334/2010. É realizado anualmente durante o segundo semestre e se consolidou como um dos principais instrumentos para o planejamento e monitoramento da Assistência Social, ao produzir informações que permitem o acompanhamento das unidades gestoras e prestadoras de serviços do SUAS, bem como do controle social. Fonte: << [http://blog.mds.gov.br/redesuas/?page\\_id=175](http://blog.mds.gov.br/redesuas/?page_id=175)>>.



o profissional de agir com autonomia, devido as tais condicionalidades que surgem durante o cotidiano profissional.

À medida que o SUAS estabelece que se deve desenvolver a autonomia do usuário, o profissional na instituição também tem como seu direito desenvolver a sua autonomia no seu processo de trabalho. Ao perguntar aos profissionais se estes detinham autonomia profissional, eles colocaram:

Eu tenho também bastante autonomia, eu não sou coagida, quando eu cheguei vinha prefeito, vinha vereador pedindo certas coisas e isso a gente foi conquistando, hoje eu não tenho mais problema com isso, eu consigo fazer o meu trabalho, consigo desenvolver o trabalho no CRAS, [...] eu vejo que eu tenho autonomia, tanto no trabalho quanto na utilização dos recursos, material para utilizar para desenvolver o trabalho, para fazer os grupos. Só que, eu sou concursada, se fosse comissionada, seria diferente. [...] acho que vai também do posicionamento do profissional (E1).

Tenho, tenho autonomia sim (E2).

Autonomia é conquistada dia a dia, não existe alguém que possa dizer eu sou autônomo, nesse momento da política daqui de [...], onde não existe nenhum profissional que possa dizer que é autônomo em suas decisões sem que tenha que ter posicionamento constante para que algo saia (E3).

Tenho, assim eu nunca senti dificuldade aqui no município, há um respeito, só que a autonomia nossa vai até aonde chega no Prefeito, mas a autonomia do trabalho em si, o que não depende de um aval, [...] porque muitas coisas não dá pra dar procedimento porque falta, ou a gente precisa de um outro equipamento, que não existe no município e nem na região, mas em questão de autonomia pra exercer minha profissão e respeito, nossa, nunca me faltou isso [...] (E4).

Eu acho que essa coisa de autonomia ficou anexado em mim na faculdade e de ter a experiência de trabalhar na Assistência antes de me formar e ver a dificuldade de alguns profissionais, eu fui criando alguns mecanismos de defesa pra quando eu entrasse no meu espaço de trabalho [...] volta aquela velha história de autonomia relativa, eu acho que quase todos os profissionais têm, [...] só que eu acho que eu consigo aos poucos ter essa autonomia com diferentes estratégias, [...] acho que a autonomia você vai ganhando dia a dia no seu espaço profissional, independentemente da profissão que seja, e você tem que ter propriedade para falar dessa autonomia e agir com essa autonomia também [...] (E5).

Em concordância com o que colocados pelos entrevistados apenas o profissional E2, afirmou possuir autonomia. O E3 afirma que não possui autonomia,

e faz crítica a atual gestão do município, onde todos trabalhadores ficam subordinados. Os E1 e E4 citaram que possuem autonomia, mas, ainda assim expressam as dificuldades no campo de atuação, como: profissionais comissionados que atendem às ordens de gestão municipal, devido o salário ser maior, e possuir uma dependência ao vínculo empregatício.

Um item expressivo citado pelo E5 foi ser primordial dominar as normativas e resoluções referentes à profissão de Serviço Social e a Política de Assistência Social, para trabalhar com a gestão municipal, a qual muitas vezes procura meios para se esquivar do cumprimento legal.

Ou seja, compreendendo o Serviço Social neste contexto, este está numa correlação de força/poder e limites institucionais, onde os profissionais se deparam com limitações, pois não possuem todos os meios necessários para concretizar suas atribuições, tendo que enfrentar representantes governamentais que entendem que a Política de Assistência Social, como política que “ajuda aos pobres”, restringindo a política à ajuda, caridade, clientelismo, não compreendendo-a na perspectiva dos direitos. Retrocedendo ao período anterior da Constituição Federal de 1988 que com base em Pereira (2007) não considerava a Assistência Social como direito do cidadão, e sim reconhecida com práticas assistencialistas.

No entanto, Ferreira (2014) explica que para o trabalho ser realizado de forma eficiente, deve-se refletir sobre as condições institucionais e a autonomia profissional, as quais condizem com conhecimentos éticos e técnicos, para compreender as relações de forças e poder, com o propósito de defender o direito dos usuários. A partir disso, foi indagado aos entrevistados sobre as condições de trabalho na unidade estatal, nos quais estão inseridos. Em relação avaliaram as condições de trabalho

Eu acredito que a gente tem uma estrutura muito boa enquanto física, estrutura física, cada um tem sala, você consegue ter um sigilo, [...]. De estrutura física na verdade acredito que hoje falta ainda uma ampliação de uma sala para a gente guardar materiais [...]. O almoxarifado digamos assim, para guardar o que é utilizado. De modo geral é muito boa, é garantido o acesso a pessoa com deficiência então tudo tem acessibilidade (E1).

Física é bem porque a gente tem arquivo próprio, tem sala própria, telefone, computador, vamos dizer assim tem um mínimo para se trabalhar [...] outra pessoa não tem acesso a essa sala, ao arquivo, então para trabalho o ambiente é bom, o horário bom, tem

acessibilidade, acho que isso conta muito, é acessível, é perto, é centro, todo mundo já conhece (E2).

À medida do que foi posto acima, os entrevistados avaliaram as condições físicas do equipamento, avaliando-os como de qualidade. Já o E3 pontuou que

Não só no CRAS, as condições de trabalho em [...] quando se fala em precarização de equipe as condições são devastadoras, agora quando se diz condições de ambiente isso a gente tem (E3).

O E3 comentou sobre as condições de trabalho no SUAS no município relacionando a defasagem de profissionais capacitados para atuarem na Proteção Social Básica e na Proteção Social Especial.

Os E4 e E5 fizeram críticas exprimindo que:

[...] Aqui não é o ideal. Não é, o prédio aqui, embora tenha salas, a Psicóloga tem a dela, hoje eu tenho a minha sala com privacidade, que a gente pensa muito nisso. Nós temos um espaço pequeno das oficinas, grupos [...] Esses grupos para poderem ficar a vontade, o que nós tivemos que fazer? Tivemos que adaptar a garagem, [...], tem uns toldos que a gente abaixa só que dia de chuva, frio, é inviável, [...] o CRAS não tem sede própria, aqui foi tudo adaptado, tivemos que adaptar banheiro, tudo. [...] mas assim, o espaço em si, o que a gente precisa é mais espaço, mas assim, até agora não está nos impedindo de realizar o trabalho, mas não é o ideal, não é (E4).

Hoje razoável, já estive em situações péssimas aqui em um ano e pouco, porque em um ano e dois meses eu tive três mudanças de local de trabalho [...] tive também assim que ficar brigando por causa do sigilo profissional, olha preciso de chaves em meus arquivos, eu preciso que essa porta seja trancada. Aqui a questão do sigilo é tranquilo [...] em relação ao espaço está bom, é um espaço pequeno, mas para um Departamento de Assistência, porque não sou eu o Departamento de Assistência, teria que ter uma equipe, um espaço um pouco maior, porque nós olhamos as outras Políticas, todas tem um espaço grande, porque a gente tem que ficar no miolo? Escondido, mas têm outras questões, assim calor, iluminação, barulho. [...] (E5).

Avaliando as condições de trabalho na unidade estatal, os entrevistados E4 e E5, fizeram críticas às condições físicas, pois não possuem sede própria, e além do mais são lugares inadequados para a realização dos atendimentos aos usuários e até mesmo não são ambientes saudáveis e seguro.

Ao analisar as condições físicas, o qual é outro item significativo para a materialização da gestão do trabalho no SUAS, pois é neste espaço que se materializa o trabalho dos profissionais através dos atendimentos com a população usuária, pode-se afirmar que é essencial condições adequadas de trabalho, sejam elas, em prol do trabalhador e dos usuários.

### 3.9 Dificuldades Apresentadas para a Efetivação da NOB-RH/SUAS/2006 nas Unidades Estatais

Com base em Silveira (2011), para a consolidação do SUAS, deve haver uma gestão do trabalho planejada, que tenha como primazia a valorização dos trabalhadores, valorização esta que se materializa através da NOB-RH/SUAS/2006, onde prevê os princípios e diretrizes com ênfase na admissão via concurso público, remuneração condigna, redução de jornada de trabalho, condições éticas e técnicas de trabalho, equipes de referência, saúde e segurança no trabalho, PCCS, assim como a educação permanente.

Portanto, considerando a importância da efetivação da NOB-RH-SUAS/2006 nos campos de atuação para amparar o profissional dentro da Política de Assistência Social, foi questionado sobre as dificuldades de efetivação da NOB-RH/SUAS/2006 na unidade estatal. Ao perguntar aos profissionais, relataram:

O que dificulta é o Gestor municipal, na verdade assim, é hoje, nesse momento posso dizer, ele coloca que a folha de pagamento está alterada, só que também mantém os cargos comissionados, então assim, eu vejo que é a parte do gestor mesmo, se ele quisesse eu acho que dava pra colocar, [...] equipe mínima é uma condicionalidades para você receber os recursos, dentro do CRAS, estou dizendo enquanto CRAS, enquanto trabalhadora do CRAS [...] (E1).

Bom, diz que a é folha de pagamento, a gente tem que “tentar tapar buraco” enquanto não tem, [...] Acho que seja esse motivo, falta de vontade (E2).

É a falta de vontade, penso honestamente que é a fiscalização dos conselhos, a minha postura quanto profissional, o conselho somos todos nós, [...] precisa do próprio MDS, que tem um sistema informatizado que sinaliza os profissionais, os recursos que vem, há uma fala de que quando não há os profissionais toda a equipe o recurso muitas vezes é bloqueado, é suspenso e nada disso intimida muitas vezes os governantes dos municípios. [...]. Eu não entendo porque não é efetivada, eu imagino que seja burocracia de

fiscalização, “vista grossa” de superiores, talvez também dos profissionais que estão no município e porque estão abarrotados que não conseguem pedir “socorro”, e quando você assume trabalhar enquanto Assistente Social, assume de fato aquilo que você aprende na academia, você também aprende na academia que você precisa ter uma postura, e essa postura muitas vezes vai te custar o teu emprego. E infelizmente eu não tenho visto custas de emprego, não tenho visto gente perdendo emprego por posturas, por posicionamentos (E3).

A compreensão, eu acho que o que mais dificulta, infelizmente quem discute mais isso, quem está sempre a frente disso são os trabalhadores da área, recém formados ou quem atua já algum tempo, então nós entendemos, nós compreendemos, mas quem precisa realmente ter esse conhecimento, que é quem pode, não tem. [...] embora a gente tenha uma equipe hoje bacana, não são concursados dentro da Política, mas o trabalho é desenvolvido, mas assim, precisa urgentemente esse concurso, para efetivar essas pessoas, e dar continuidade no trabalho, eu acho que o principal de tudo é a continuidade do trabalho, nós trabalhamos com isso, então se não existe não da pra ter perfeição [...] (E4).

Bom, primeiramente eu vejo que o município tem uma cultura muito assistencialista ainda, então se ele tem essa cultura assistencialista isso acaba atingindo tudo, como se fosse uma epidemia, uma praga, atinge tudo, então assim, não importa se eu sou do Órgão Gestor eu sou Assistente Social, como se o Assistente Social qualquer um pudesse ser, tem muito isso, essa coisa do assistencialismo, ele reforça tudo de ruim que tem, descaracteriza muito a Política de Assistência, e ao descaracterizar a Política de Assistência Social o Órgão Gestor entra nesse meio, porque é como se a gente fosse à ponta dessa Política, uma das pontas dessa Política no município. Eu acho a questão do espaço físico, como o município não tem nenhum local, para Prefeitura, pra Câmara de Vereadores, vários locais são alugados, então essa questão de espaço físico é prejudicado. Questão de uma Política efetiva também que precisava, teremos concurso, mas não sei se vai ser efetivado ainda essa equipe, e a questão também que eu vejo uma necessidade, que é umas das nossas brigas não só pro Órgão Gestor, mas no geral pra Política de Assistência é criar cargos por lei que seja pra Política de Assistência [...] eu acho que no geral mesmo seria a equipe aqui, precisaria ampliar, e a questão da estrutura física (E5).

Segundo Raichelis (2011) apesar da NOB-RH/SUAS-2006 ser um instrumento político-normativo das mais relevantes e importante para a gestão do trabalho do SUAS, a sua concretização ainda é um desafio, assim como apresentado nas falas dos entrevistados, onde apontam a insuficiência de recursos para contratação via concurso público, a burocracia, a falta de cobrança de conjuntos que representam a classe trabalhadora, o desconhecimento por parte da

gestão municipal, a insuficiência de equipes de referência, e ainda o assistencialismo.

É importante frisar que o trabalho nas unidades estatais não devem ser voltados a uma prática assistencialista, para tanto, a necessidade da gestão do trabalho, a qual se efetiva através da NOB-RH/SUAS/2006, para não reatualizar práticas conservadoras, pois a Política de Assistência Social é responsabilidade do Estado e deve assegurar o direito do cidadão.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado no Capítulo I desse TCC, foi realizado um breve histórico da Política de Assistência Social no Brasil, da Constituição Federal de 1988 a constituição do SUAS em 2005, onde no período anterior à CF/1988 a utilização de práticas conservadoras, assistencialistas, clientelistas dava a Assistência Social uma perspectiva diferente a partir do momento quando é reconhecida como parte do tripé da Seguridade Social, sendo regulamentada como Política de Assistência Social através da Lei nº 8.742/1993 (LOAS) onde firma o compromisso do Estado em oferecer o direito a Assistência Social, independente de contribuição, a quem dela necessitar, amparados pelos artigos 203 e 204 da CF/1988.

Neste sentido, a partir dos artigos 203 e 204 da CF/1988, e a LOAS/1993, há um avanço no campo dos direitos na sociedade brasileira, contudo a partir da década de 1990 quando governos neoliberais assumem a presidência do Brasil, há uma negação dos direitos e tentam impedir a criação da LOAS/1993, apesar de não impedir a criação, esta ficou estável até o ano de 2003 quando há uma mudança de governo, e a LOAS, ganha apoio, se concretizando a através da realização da IV Conferência Nacional de Assistência Social, a qual foi espaço de elaboração da PNAS/2004, a qual se encarregou de garantir a Proteção Social aos usuários que se encontram em situações de risco e vulnerabilidade prevendo um Sistema Único em todo território Nacional na perspectiva da garantia de direitos através das Seguranças de acolhida, social de renda, convívio, desenvolvimento da autonomia, benefícios materiais ou em pecúnia.

O SUAS com objetivo de universalizar a Política Nacional de Assistência Social organiza de forma a expandir o acesso aos direitos, estabelecendo a proteção social, a qual é dividida em: Proteção Social Básica e Proteção Social Especial, a última dividida em média e alta complexidade. Essas Proteções Sociais se materializam nas unidades estatais CRAS e CREAS conforme as situações apresentadas pelas demandas.

Como houve a sistematização da Política, houve também o interesse de organizar a Gestão do Trabalho no SUAS, item que foi debatido no Capítulo II, onde especifica sobre a gestão do trabalho no SUAS, de modo a corresponder as necessidades dos usuários, já que os trabalhadores são os principais mediadores entre usuários e Política de Assistência Social. Para isso, cria-se a NOB-

RH/SUAS/2006 com finalidade de definir diretrizes e princípios que direcionam a melhoria na qualidade do trabalho com vistas aos usuários e a valorização do trabalhador.

Desta maneira, ao pesquisar sobre a efetivação da normativa, à medida que fora analisada no Capítulo III, compreende-se que esta enfrenta, através dos trabalhadores, vários limites e confrontações que a impedem de ser efetivada nos municípios pesquisados, assim como o desconhecimento em relação aos seus princípios, onde se constatou que entre os trabalhadores, mesmo que todos possuem conhecimento da existência da normativa, nem todos possui entendimento mais profundo sobre as diretrizes e princípios nela contidos, ficando limitada a questão de equipe de referência.

Outro impasse apresentado foi o neoliberalismo que ainda se apresenta nos dias atuais apontado por um dos entrevistados, o qual acredita que impede avanços como uma atualização da normativa, já que esta ainda é do ano de 2006, e precisa ser atualizada, pois houve mudanças nas realidades dos municípios. Dessa forma, a proposta do entrevistado condiz com a realidade, porém ao finalizar esta pesquisa, verifica-se que nem o que está estabelecido na NOB/RH/SUAS-2006 está sendo cumprido. Outro impasse é a falta de compreensão da NOB-RH/SUAS/2006 por parte de quem administram gestão pública, se apresentando como um dos maiores limites que impedem a sua efetivação pelos trabalhadores.

Porém, quando se analisa o período anterior a NOB-RH/SUAS/2006, percebe-se que esta teve grande importância para os trabalhadores da Política de Assistência Social, conforme os entrevistados indicaram no caso do reconhecimento de se ter mais profissionais, como o de Serviço Social, onde houve uma mudança na forma de apresentar os serviços, programas, projetos, benefícios, pois estes têm princípios ético-políticos a serem seguidos e não realizam atendimentos de forma fragmentada, e sim para contribuir na consolidação do SUAS.

Conforme já mencionado, as equipes de referência foi algo bastante comentado entre os entrevistados, já que na maioria dos municípios, não possui a equipe de referência, e quando possui não considera suficiente para a realização do trabalho na unidade estatal. Além dessa ausência de trabalhadores para atendimentos, verifica-se que há uma intensificação do trabalho, e este não é realizado da forma como eles mesmos avaliam como correta.



Outra situação apresentada são os vínculos trabalhistas apontado na NOB-RH/SUAS/2006, a qual preconiza a ascensão dos trabalhadores via concurso público, este também é ignorado em todos os municípios entrevistados, pois em todos, há situações como, profissionais em cargos comissionados, ou em desvio de função. Itens estes que prejudicam os trabalhadores, pois não há um vínculo trabalhista que assegure os seus direitos, e aos dos usuários, pois muitas vezes o profissional não entende sobre o local onde está atuando, sobre a Política em que ele atua, prejudicando os atendimentos, resultando em ações pragmáticas que não protegem as famílias em situações de vulnerabilidade social e risco social.

Deve-se dar ênfase à efetivação desses trabalhadores, através de concursos públicos, para não ocorrer situações como citadas acima, pois a partir do momento em que os profissionais são concursados, estes terão segurança no trabalho, podendo manter vínculo com os usuários, os quais têm direito de serem atendidos por profissionais com posição ética-política para não ocorrer atitudes descriminalização, preconceito, julgamentos, naturalização, e exposição da vida privada do usuário.

É oportuno lembrar que, por mais que haja trabalhadores, é necessário condições para a realização do trabalho em prol da melhoria de vida das pessoas. A maioria dos entrevistados afirmaram que possui condições, no entanto há ainda situações em que há a oferta dos serviços socioassistenciais em estrutura física de péssimas condições, onde os espaços são pequenos, impedindo o acesso da pessoa com deficiência, fragilizando ainda mais o atendimento por não possuir sede própria, utilizando-se de local cedidos. Assim como apontado por um entrevistado, a situação de não ter sede própria, onde o espaço físico é alugado, prejudica o acesso dos usuários, pois não se torna referência para os mesmos, devido a mudança constante.

Outro item apontado na pesquisa foi sobre o CAD/SUAS, onde todos entrevistados afirmaram serem cadastrados neste sistema, porém poucos entendem a sua utilidade, a maioria entende como algo burocrático a ser preenchido. Questiona-se, portanto, a maneira como estão sendo utilizadas as informações. Pois não há um posicionamento do MDS, dos conselhos fiscalizadores das profissões, em relação às dificuldades e irregularidades que os municípios vêm apresentando neste sistema.

O PCCS também é uma forma de materializar a gestão do trabalho com ênfase nos trabalhadores, assegurando benefícios apontados pelos próprios trabalhadores da Política, onde podem ter acesso a carreira e a salários mais coniventes com o seu cargo. Contudo, nenhum município entrevistado possui um PCCS voltado aos trabalhadores da Política de Assistência Social, ou seja, outro item da NOB-RH/SUAS/2006 que é desconsiderado.

Outra diretriz da NOB-RH/SUAS/2006 que não é efetivada nos municípios, é a capacitação dos trabalhadores do SUAS, sendo esta de grande importância para o preparo do profissional sobre as mudanças na profissão, na Política de Assistência Social, enfim capacitações que venham a contribuir na sua atuação profissional. Entretanto, apesar do apoio dos municípios com ajuda de custos, liberação, mesmo com alguma resistência, a capacitação fica voltada apenas a mini cursos, sem ser uma capacitação contínua. Ainda sobre este item, outro grave erro cometido, é de apenas serem cursos voltados a profissionais de nível superior, prejudicando a equipe, pois todos devem estar em processo de conhecimento contínuo, já que não é apenas o profissional de nível superior que atende os usuários.

Considera-se então que a gestão do trabalho no SUAS, em questão de normativa, tem como prerrogativa acirrar com práticas pragmáticas, onde os profissionais não possui um embasamento teórico para atender as situações apresentadas pela demanda conforme as mudanças da sociedade. Além de primar por uma gestão voltada a favor dos usuários essa gestão também apóia os trabalhadores de forma a garantir a desprecarização da relação e condições de trabalho, capacitação continuada, PCCS, ambiente de trabalho saudável e seguro. Entretanto, conforme apontado, muitos dos princípios e diretrizes da normativa não estão sendo efetivados nos municípios que foram realizados a pesquisa, concluímos que sua concretização é um grande desafio, embora todos entrevistados acreditam na sua efetivação.

## REFERÊNCIAS

BOSCHETTI, I. **Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação**. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. 2011.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Câmara dos Deputados, Centro de Documentação e Informação, Coordenação de Publicações, 2002.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica da SUAS – NOB/SUAS**. Brasília: 2005.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004**. Versão Oficial. Brasília: 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). **Secretaria de Avaliação de Gestão e Informação. (SAGI)**. Brasília: 2010.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Conselho Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica NOB - SUAS**. Brasília: 2014.

\_\_\_\_\_. **Norma Operacional Básica (NOB/SUAS)**. Brasília: MDS/SNAS, 2005.

\_\_\_\_\_. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos no Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasília, 2006.

BRASIL, Presidência da República. **Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**.

COUTO, B.R. **O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?** São Paulo: Cortez, 2004.

COUTO, B. R. **O Sistema Único de Assistência Social: uma nova forma de gestão da assistência social.** In: Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, UNESCO, 2009.

COUTO, B. R.; YAZBEK, M. C; RAICHELIS, R.A **Política Nacional de Assistência Social e o Suas: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos.** In: COUTO *et al.* O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento. São Paulo: Cortez, 2010.

FERREIRA, S. S. **A construção do lugar do trabalhador na trajetória recente d política de assistência social.** 2010.

FERREIRA, S. S. **NOB-RH Anotada e Comentada.** Brasília. 2011. Reimpresso em 2013.

FERREIRA, V.C. **A gestão do Trabalho no Âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).** 2014.

LOPES, M. H. C. **O Tempo do SUAS.** Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 87, p. 76-95, set. 2006.

MARTINELLI, M. L. **Pesquisa Qualitativa: Um instigante desafio.** 2ª edição, São Paulo, 2012.

MUNIZ, E. **Equipes de Referências no SUAS e as Responsabilidades dos Trabalhadores.** São Paulo: Cortez, 2011.

ORTOLANI, F.B. **Norma operacional básica de recursos humanos NOB-RH/SUAS – Problematizando seu conteúdo e a visão dos gestores.** 2011.

PAIVA, B.A. **A Gestão do Trabalho no SUAS.** Santa Catarina, 2011.

PEREIRA, P. A. **Política de Assistência Social no Brasil: avanços e retrocessos.** In: CONFLITOS de interesses e a regulamentação da política de assistência social, Brasília Neppos/Ceam/UnB, 2002.

PINHEIRO, M.M.B. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.** Reimpresso 2012. Brasília, 2009.

RAICHELIS, R. **Intervenção Profissional do Assistente Social e as Condições de Trabalho no SUAS.** Serviço Social & Sociedade. São Paulo, 2011.

SILVEIRA, J.I. **Gestão do Trabalho: Concepção e Significado para o SUAS.** Secretária Nacional da Assistência Social, 2011.

SILVEIRA, J.I. **Profissões e trabalho social no sistema único de assistência social: Significado histórico e projeto construído.** UFPR, 2014.

SILVEIRA, J.I. **Sistema Único de Assistência Social: Institucionalidade e processos interventivos.** Serviço Social & Sociedade, São Paulo, 2009.

SILVEIRA, J. I. Sistema Único de Assistência Social: institucionalidade e práticas. In: BATTINI, O. (Org.) **SUAS: Sistema Único de Assistência Social em debate.** São Paulo: Veras Editora, 2007.

SPOSATI, A. **A menina LOAS: um processo de construção de Assistência Social.** 6.ed.São Paulo: Cortez, 2011.

SPOSATI, A. **Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania.** Serviço social e sociedade, São Paulo, 1997.

SPOSATI, A. **O primeiro ano do sistema único de Assistência Social.** Serviço Social e Sociologia. São Paulo, 2006.

**TORRES, A. Reconhecimento dos profissionais do SUAS: (RE) Significado para o trabalho social no SUAS. PUC-SP, 2014.**

**YAZBEK, M. C. Os fundamentos do Serviço Social na contemporaneidade. 2009.**

**APÊNDICE**

## Apêndice A – Roteiro de Questões para Entrevista

### **IDENTIFICAÇÃO:**

- Idade:
- Estado civil:
- Formação:
- Atual formação: (graduação, especialização, mestrado, doutorado).
- Município:
- Cargo:
- Unidade estatal onde atua:
- Tempo de trabalho no equipamento:
- Quanto tempo de formada (o)?
- Trabalhou onde antes de trabalhar no CRAS/CREAS/ÓRGÃO GESTOR?

### **PESQUISA**

- 1- Em relação à NOB-RH/SUAS 2006, você a conhece? Já leu esse documento por completo?
- 2- Se sim, qual a sua opinião sobre essa normativa? Quais os pontos positivos e negativos deste documento.
- 3- Você acredita que é possível a sua efetivação?
- 4- Se você trabalhou antes desta normativa ser estabelecida, houve diferença na sua atuação?
- 5- Em relação a unidade estatal que atua, há equipe mínima exigida na NOB-RH/SUAS ? Se não, quais são os profissionais que faltam?
- 6- Qual a relação de trabalho dos profissionais na unidade estatal. São concursados? Ou há outro vínculo empregatício? Qual? Pode especificar quais são concursados e os que não são?
- 7- Acredita que a quantidade de profissionais estipulada na NOB-RH/SUAS/2006 é o suficiente para atender as demandas do município?
- 8- Você acredita ser importante a gestão do trabalho na qualidade do atendimento dos usuários do SUAS?
- 9- O município dispõe de um Plano de Cargos, Carreira e salários voltado aos profissionais da Política? Se sim, como funciona?



- 10- O Estado oferece capacitação para os trabalhadores? Se sim, é para todos ou apenas para os que possuem ensino superior?
- 11- Quando a iniciativa de capacitar-se é iniciativa do trabalhador, a gestão do município incentiva com ajuda de custo, diárias, liberação, outros?
- 12- Como você avalia as condições de trabalho no equipamento em que atua?
- 13- Você tem autonomia no seu processo de trabalho?
- 14- Você tem conhecimento se é cadastrado no CAD/SUAS, aplicativo da REDE SUAS?
- 15- Em sua opinião, o que dificulta a efetivação da NOB-RH/SUAS/2006 na unidade estatal que trabalha?
- 16- Em sua opinião, como articular um posicionamento ético político e as condições e relações de trabalho na unidade estatal em que você trabalha?

## Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) participante:

Nós, Daiane Cristina da Silva Raimundo e Maria Izabel Machado, acadêmicas do Curso de Graduação em Serviço Social da UEM, estamos elaborando o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sob supervisão/orientação da Prof<sup>a</sup>. Maria Celeste Melo da Cruz, com o objeto de estudo: Refletir a efetivação da NOB/RH/SUAS-2006 nas unidades estatais: Centro de Referência de Assistência Social, Centro de Referência Especializado de Assistência Social e Órgão Gestor de três municípios que compõe a região do Vale do Ivaí – PR. Para isso, estamos realizando a pesquisa de campo, e sua participação envolve uma entrevista aberta, que será gravada, transcrita e analisada se assim o (a) senhor(a) permitir a sua participação nesse estudo é voluntária e, não está previsto nenhum tipo de pagamento ao participante bem como, o mesmo não terá nenhuma despesa. Se o(a) senhor(a) decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na construção e defesa da monografia sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). Os dados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos. Após a elaboração da monografia a entrevista transcrita será descartada e inutilizada. Diante do tema da pesquisa, podemos assinalar que a sua participação torna-se relevante, pois estará contribuindo para a compreensão do objeto estudado e para a produção de conhecimento. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelas pesquisadoras por meio dos telefones (xx) xxxxxxxx– Daiane, (xx) xxxxxxxx– Maria Izabel e/ou pela orientadora, a Professora Maria Celeste Melo da Cruz através do telefone (xx) xxxxxxxx.

---

Nome e assinatura do(a) discente  
Matrícula:

---

Local e data

---

Nome e assinatura do(a) discente  
Matrícula:

---

Local e data

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

---

Nome e assinatura do participante

---

Local e data