



Boletim

Informativo nº 003/2020

Vigilância Socioassistencial – 21 de outubro de 2020

Secretaria Executiva de
Assistência Social

Coordenação Geral de Planejamento
e Vigilância Socioassistencial

TEMA

Trabalhadores/as e a Gestão do Trabalho no SUAS: desafios em tempos de pandemia

*O mundo não é,
o mundo está sendo.*

Paulo Freire

O Boletim Informativo da Vigilância Socioassistencial nº 003/2020 traz o cenário dos/as trabalhadores/as do SUAS revelados pelo Censo SUAS/2019, CadSUAS e Pesquisa GT da Vigilância Socioassistencial do Comitê Consórcio NE. Além da análise dos dados quantitativos, esta edição do Boletim Informativo traz reflexões numa perspectiva Político-Pedagógica.

1. Apresentação

Este documento discorre sobre o perfil dos/as Trabalhadores/as da Assistência Social em Pernambuco e sua atuação no período de enfrentamento à pandemia da COVID-19, utilizando-se informações extraídas do Censo SUAS 2019, do Cadastro dos trabalhadores do SUAS (CadSUAS) e da fonte de dados da Pesquisa realizada pelo Grupo Técnico do Comitê da Assistência Social do Consórcio Nordeste.

A partir dos avanços e mudanças ocorridos nos últimos anos com a implantação do Sistema único de Assistência Social (SUAS), consolidando-se pela institucionalização da política pública de Assistência Social, sendo esta imprescindível e necessária a fim de garantir Proteção Social à população brasileira e, em escala especial, àqueles em situação de vulnerabilidades, de riscos sociais e pessoais. Realça-se aqui um dos eixos estruturantes da

Assistência Social, a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, aspecto que se torna importante enfatizar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, que legitimam a implementação desta, e estabelece a perspectiva da existência de profissionais com vínculos efetivos responsáveis pela execução dos serviços.

Para tanto, torna-se imperativo refletirmos sobre a importância da profissionalização do SUAS e da relevância do trabalhador, como principal recurso, e com papel histórico. Contudo, apesar dos avanços reafirmados nos marcos legais da área, como a Norma Operacional Básica (NOB-SUAS), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) e a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) dentre outras normativas, que reafirmam a importância da ‘desprecarização’ da relação e das condições de trabalho, todavia, portanto, vivenciamos uma realidade contraditória, há um hiato e uma longa caminhada até a consolidação destas normativas dando-lhes sentido ético-político. Neste contexto, buscando contemplar dimensões que consolidem a direção da política de assistência social, como: a composição de equipes de referências, a garantia da segurança dos vínculos empregatícios e de melhores condições de trabalho, além da oferta de educação permanente aos trabalhadores contemplando o princípio da interdisciplinaridade, para que, finalmente, a gestão do trabalho possa cumprir, de fato, com o aprimoramento da gestão do Sistema e contribuir com a qualificação da oferta dos serviços socioassistenciais.

Assim, este boletim apresenta uma sistematização de informações a serem visibilizadas àqueles trabalhadores/as que, em sua maioria, estão na linha de frente dos serviços e programas, buscando assegurar direitos, criar relações com os usuários para que esses possam fortalecer e/ou reconstruir seus vínculos familiares e sociais.

Para isso, trazemos informações quantitativas destes trabalhadores/as, suas formações, vínculos trabalhistas, bem como os principais cuidados e seguranças de trabalho voltados para esses/as trabalhadores/as. Trata-se, portanto de um retrato do cenário dos/as trabalhadores/as do SUAS no estado de Pernambuco revelado através do Censo/SUAS, CadSUAS e de dados extraídos de Pesquisa do GT da Vigilância Socioassistencial/Comitê Consórcio NE.

Convidamos-vos à leitura na perspectiva, não apenas, de conhecer um pouco sobre o cenário acima mencionado, mas sobretudo, da possibilidade de **“problematização dos processos que reproduzem os modos de trabalho numa concepção político-pedagógica”** a fim de assegurar o direito de acesso à população as seguranças sociais e a serviços qualificados, o que para tanto requer-nos impulsionar a importância do reconhecimento da ‘essencialidade’, e do planejamento, organização e execução de ações relativas à segurança das condições de trabalho e de valorização do trabalhador.

2. Perfil dos Profissionais de Assistência Social em Pernambuco

Quanto à distribuição entre os equipamentos da rede Socioassistencial e órgãos gestores

De acordo com o Censo SUAS 2019 o estado de Pernambuco contava com aproximadamente **13.090 trabalhadores/as atuando na Política de Assistência Social**. Esse quantitativo está distribuído entre os equipamentos da rede Socioassistencial, fundos e órgãos gestores dos **municípios e do Estado**.

O quadro abaixo mostra que aproximadamente **37% compõem a equipe dos CRAS** (4.855 profissionais) seguido dos **Centros de Convivência** que contam com **17,3% (2.263 profissionais)** e **gestão municipal** com **15,4% da equipe total** (2.016 profissionais).

Observa-se ainda as unidades de **acolhimento institucional** em quarta posição em número de trabalhadores/as, com **1.475 profissionais**, seguida dos **CREAS** com **1.420** profissionais, ambos com aproximadamente **11% do total de trabalhadores/as**.

O **Fundo Municipal de Assistência Social** conta com 417 trabalhadores/as, a uma taxa de **3,2%**. Os **Centros Dia e Centros Pop**, apresentam-se com aproximadamente **1%**, com 166 e 142 trabalhadores/as, respectivamente.

Quadro 1:

Distribuição nos equipamentos e órgãos da Assistência Social

Equipamento/órgão	Quantidade de Trabalhadores	Percentual
CRAS	4.855	37,1%
Centro de Convivência	2.263	17,3%
Gestão Municipal	2.016	15,4%
Acolhimento Municipal	1.475	11,3%
CREAS	1.420	10,8%
Fundo Municipal	417	3,2%
Centro Dia	166	1,3%
Centro Pop	142	1,1%
Acolhimento estadual	239	1,8%
Gestão Estadual	84	0,6%
Fundo Estadual	13	0,1%
Total	13.090	100%

Fonte: Censo SUAS 2019 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Destaca-se no quadro acima que aproximadamente 3% dos/as trabalhadores/as compõem a **equipe estadual**, distribuída entre Unidades de Acolhimento Institucional (239 profissionais), gestão e fundo estadual (97 profissionais).

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

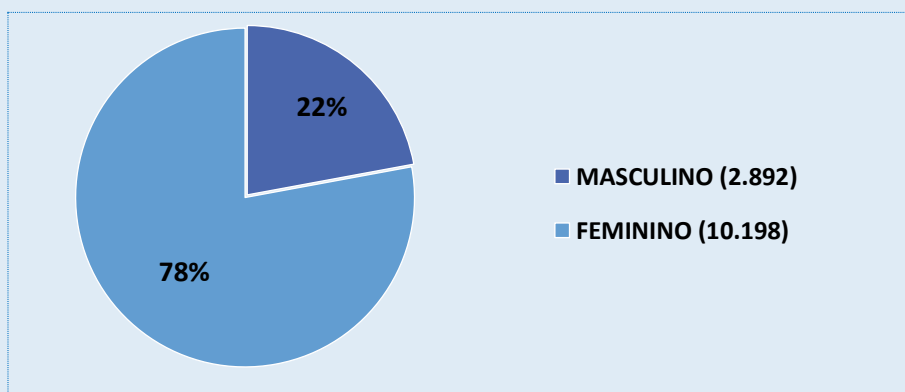
Estes quantitativos de profissionais e a equação de distribuição destes por serviço, atende e estão em conformidade com o que preconiza a NOBSUAS-RH (?) e, sobretudo estão de acordo com a realidade das áreas caracterizadas como de vulnerabilidade (?), definidas a partir de indicadores estabelecidos pelos órgãos gestores e deliberados e pactuados pelos órgãos de controle e pactuação.

Quanto ao Sexo

No que se refere ao sexo, observa-se no Gráfico abaixo predominância do **sexo feminino**. Elas somam um total de **10.198 trabalhadoras**, enquanto eles comparecem com 2.892

trabalhadores, o que representa **78%** e **22%**, respectivamente, atuando na Assistência Social do estado.

Gráfico 1: Sexo



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Esses números reforçam a necessidade de uma análise mais atenta às relações de gênero, as quais carregam a desigualdade em vários cenários e contextos, mas para fim desse documento, destacamos a desigualdade enfrentada pelas mulheres trabalhadoras, que na maioria das vezes exercem tripla jornada de trabalho, o que inclui o trabalho não remunerado de cuidados reprodutivos como da casa e da família.

Nesse contexto de pandemia, com a suspensão das aulas e creches, as mulheres trabalhadoras enfrentam um processo desafiador, estando elas em trabalho remoto ou não.

Para aquelas que estão na linha de frente, adiciona-se o risco de contaminar-se e repassar para os familiares que ficam sob seus cuidados. As que estão realizando trabalho remoto acrescenta-se a sobrecarga das demandas dos cuidados, o risco de estarem expostas à violência doméstica, no caso de conviverem no mesmo lar com homens que assumem o perfil agressor.

Vale lembrar que **Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas** é uma agenda mundial prevista nos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹, e entre seus objetivos específicos estão a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, bem como o reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social e promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Enquanto profissionais da assistência social e das demais políticas públicas, qual nosso 'Olhar para alterar práticas', quais 'estratégias de fortalecimento no empoderamento das mulheres e meninas' que 'recursos dispomos' enquanto trabalhadores para transmutar as práticas de reprodução de preconceitos e será (?) que se encontra dentro de um projeto institucional 'repensar práticas' que sejam contrárias à lógica dos direitos da população e de igualdade de gênero.

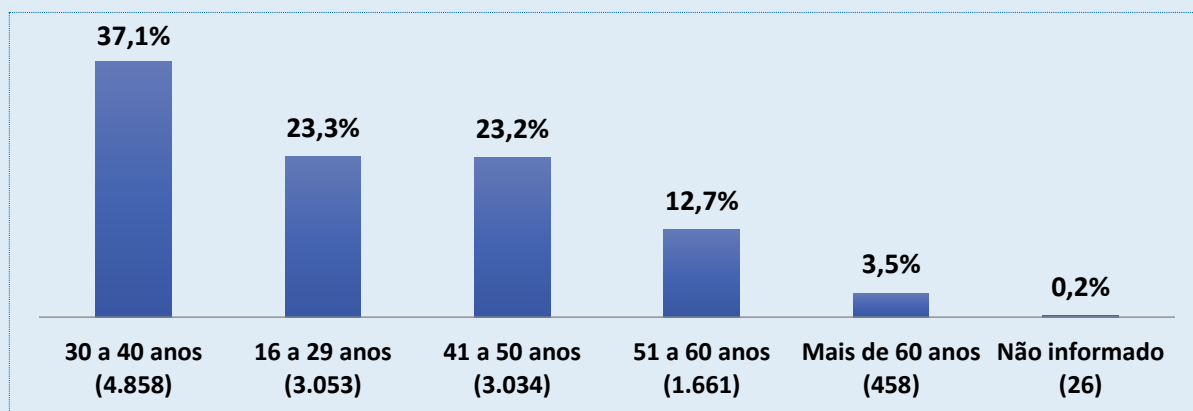
¹ <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Quanto à Faixa Etária

No que se refere à faixa etária dos/as trabalhadoras/es do SUAS, os dados do Censo SUAS 2019 retratados no Gráfico abaixo mostram que a maioria possui entre **30 e 40 anos**; esse grupo soma

um total de 4.858 profissionais, representando aproximadamente **37% dos/as trabalhadores/as dos SUAS no estado**.

Gráfico 2: Faixa Etária



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Com aproximadamente **23%** estão os/as trabalhadores/as nas faixas de **16 a 29 anos e 41 a 50 anos**, as quais somam 6.087 profissionais. Já a faixa etária entre **51 e 60 anos**, totaliza 1.661 profissionais, correspondendo com **12.7% do universo** analisado.

Observa-se também 458 profissionais com **mais de 60 anos**; faixa etária considerado grupo de risco para a COVID-19, portanto, público prioritário para indicação de trabalho remoto.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

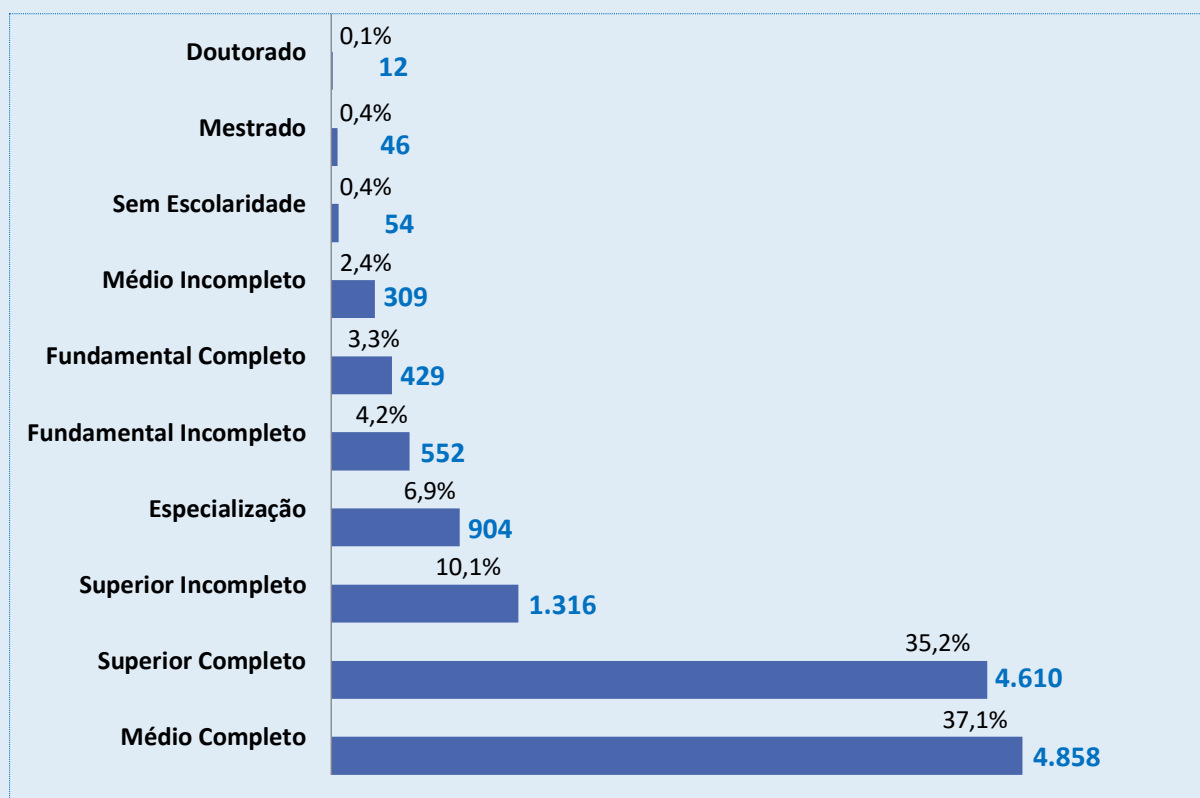
O resultado dimensiona a distribuição de profissionais relacionados à idade, distribuído de forma heterogênea, entretanto há um recorte na faixa entre 16 e 40 anos de idade. No que tange ao número de profissionais em grupo de risco e aos demais, será (?) 'que a assistência social enquanto política pública "essencial", no contexto da pandemia, tem realizado esforço no sentido de priorizar e atender aos protocolos de medidas de segurança e prevenção da saúde dos seus trabalhadores, principalmente aos que integram o grupo de risco(?).

Quanto à Escolaridade

A Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) estabelece a qualidade da prestação dos serviços socioassistenciais como eixo fundamental no âmbito da Política de Assistência Social. Nesse sentido, o SUAS deve reunir um conjunto de trabalhadores/as com saberes técnicos fundamentais para o atendimento social às famílias, não deixando de considerar aquelas funções essenciais, mas que não exige escolaridade superior.

A esse respeito, os dados do Gráfico abaixo mostram que aproximadamente **37%** dos/as trabalhadores/as possuem de **nível médio** (4.858 profissionais). Em seguida estão os profissionais de **nível superior completo** com taxa de **35,2%** (4.610 profissionais) e **superior incompleto** com **10%** (1.316 profissionais).

Gráfico 3: *Escolaridade*



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Os dados mostram ainda que os profissionais com **pós-graduação no nível de especialização compõem com taxa de aproximadamente 7%**; já nos níveis de **mestrado e doutorado**, os quais somam 58 trabalhadores/as, apresentam as menores taxas, com **0,4%** e **0,01% respectivamente**. Esses números são inferiores ao conjunto de trabalhadores/as com nível **fundamental incompleto**, completo e **sem escolaridade**, os quais somam **1.035 trabalhadores, com aproximadamente 8%**.

Em linhas gerais, o SUAS deve contar com número suficiente de profissionais capazes de compor as equipes de referência responsáveis pela oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, visto que atuam na mediação entre as necessidades sociais e o estado.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Considerando a Resolução CNAS nº 09/2014 e a NOB-RH/SUAS, que reconhece as ocupações e as áreas dos profissionais de ensino médio e fundamental do SUAS, e ratifica a capacitação em consonância aos princípios e diretrizes da PNEP-SUAS, visando à formação técnica e profissional e o desenvolvimento de competências requeridas pelo SUAS, com realce para o 'hiato' da formação de técnicos de nível médio e fundamental no SUAS diferentemente de outras políticas públicas. Assim, no âmbito do SUAS, 'como pensar e construir de forma coletiva um patamar de profissionalização sem segmentar níveis de escolaridade' (?).

Quanto à Profissão

O conjunto de profissionais que compõe o SUAS possui características diversas conforme suas atribuições, as quais são desenvolvidas por trabalhadores/as sem formação profissional, passando por profissionais de nível médio ao superior, como foi visto no item sobre escolaridade.

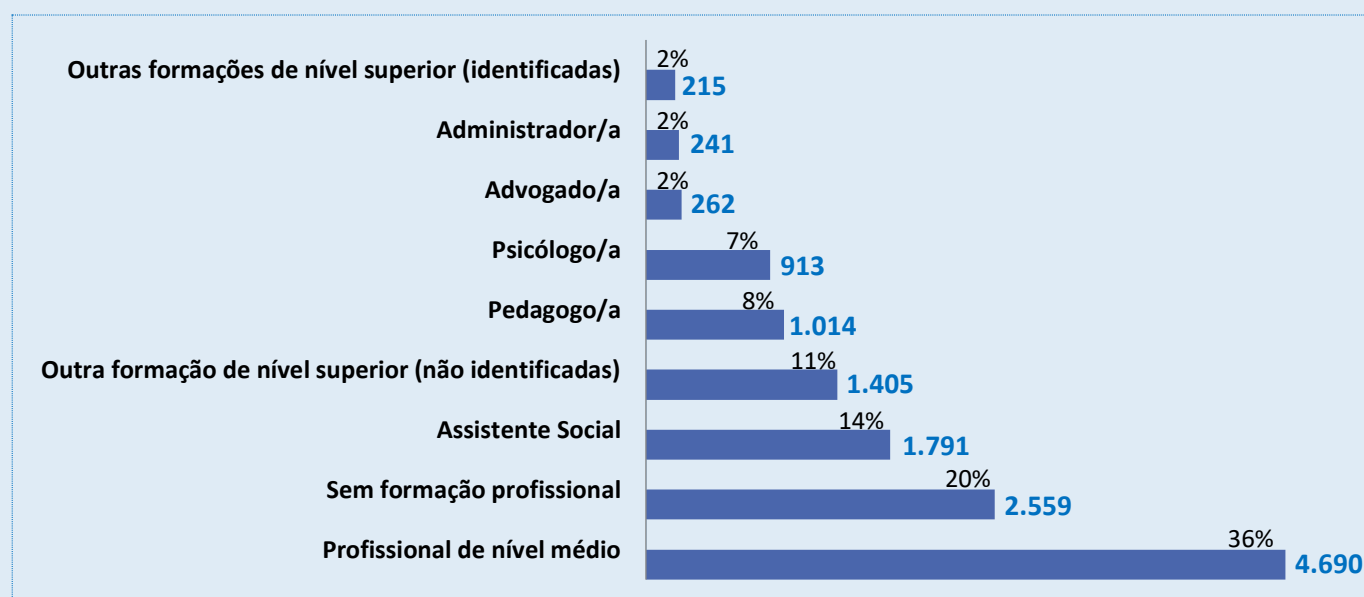
No que se refere às equipes de referência, estas são compostas por categorias profissionais de nível superior com características e objetivos adequados à oferta dos serviços socioassistenciais. Destaca-se que algumas **profissões são obrigatórias de acordo**

com o nível de proteção do serviço. Como no caso de **profissionais de serviço social e psicologia na Proteção Social Básica**, bem como a necessidade de **profissionais de serviço social, psicologia e advocacia na Proteção Social Especial de Média Complexidade**.

O Gráfico abaixo dispõe das profissionais identificadas no Censo SUAS, revelando as diversas categorias de profissões que atuam no âmbito do SUAS, nos serviços socioassistenciais e gestão do SUAS. Observa-se que os profissionais de nível

médio comparecem com 36% (4.690 profissionais), profissionais de nível superior, os quais totalizam no entanto esse percentual não representa a 5.841 profissionais, com taxa de 45%. maioria quando consideramos a soma de

Gráfico 4: *Profissões*



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Observa-se que os 5.841 profissionais de nível superior estão distribuídos da seguinte forma decrescente: 1.791 Assistentes sociais (14%), 1.405 outras formações de nível superior, as quais não foram identificadas (11%), 1.014 Pedagogos/as (8%), 913 Psicólogos/as (7%), 262 advogados/as (2%), 241 administradores/as (2%), 215 outras² formações de nível superior (2%). Quanto ao grupo de trabalhadores/as sem formação profissional, os dados revelam 20% nessa categoria, os quais somam 2.559 trabalhadores/as.

Destaca-se ainda que a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS)³, com o objetivo de regular a gestão do trabalho no âmbito do SUAS evidencia a **necessidade de equipes de referência constituídas por servidores efetivos, aprovados em concursos públicos.**

Há também legislações sobre a formação profissional do SUAS na qual reconhece 16 profissões de nível superior através da Resolução CNAS Nº 17, de 20 de junho de 2011.

² Enfermeiro/a (38) Fisioterapeuta (30) Nutricionista (27) Economista (26) Sociólogo/a (23) Analista de Sistemas (21) Profissional de educação física (15) Médico/a (10) Terapeuta Ocupacional (9) Programador (7) Contador (5) Cientista Política(2) Antropóloga(1) Musicoterapeuta (1)

³ Resolução CNAS nº 269 de 13/12/2006

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Considerando a Resolução CNAS nº 17/2011 e a NOB-RH/SUAS, que ratifica a equipe de referência e reconhece as profissões de nível superior para atender as especificidades dos serviços e funções essenciais da gestão e operacionalização do Sistema. Assim, no âmbito do SUAS, como pensar a

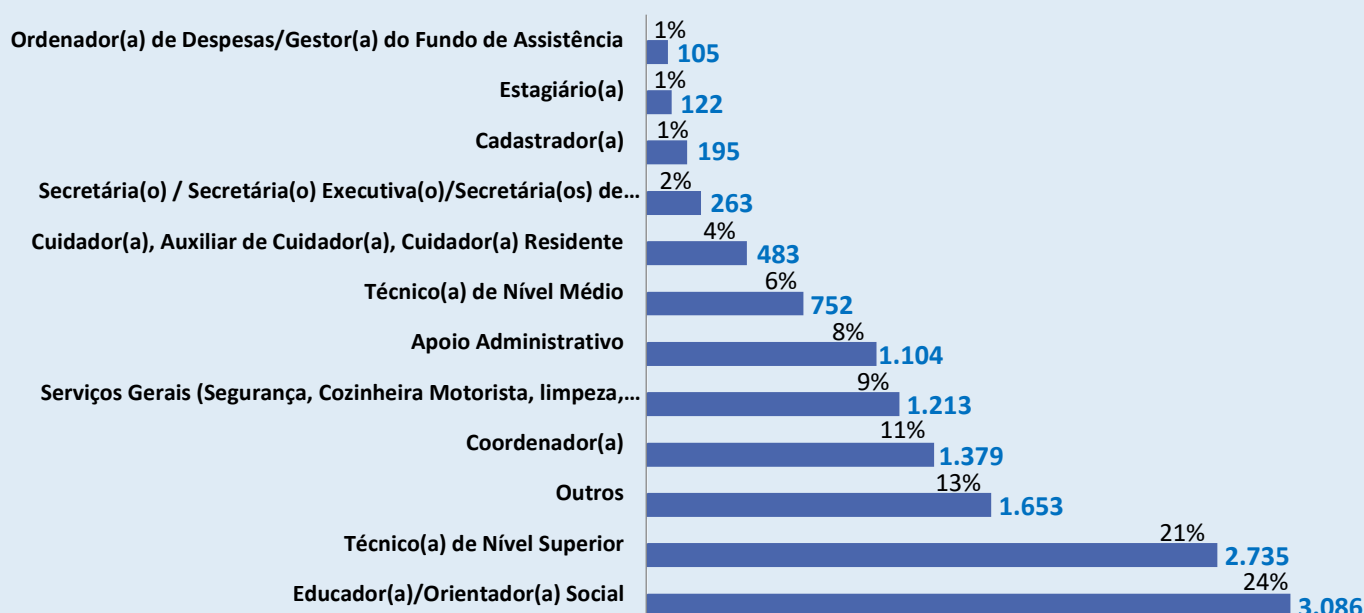
‘não’ divisão dos processos de educação permanente por formação, porque estes processos visam refletir em pares e contemplar toda equipe, trazendo-as a discutir ‘conjuntamente’ e na perspectiva de renovações de conceitos, práticas e atitudes profissionais. Assim, como pensar e construir de forma coletiva um patamar de profissionalização sem segmentar por profissão/graduação (?).

Quanto à Função

Quanto às funções desempenhas pelos/as trabalhadores/as do SUAS no estado, o Gráfico abaixo mostra relação proporcional com os dados de escolaridade, particularmente no que se refere às funções de Educador (a) /Orientador (a) Social e

Técnico (a) de Nível Superior correspondendo aos níveis médio e superior completos, as quais são maioria e compõem com 24% (3.086 profissionais) e 21% (2.735 profissionais), respectivamente.

Gráfico 5: Função



Observa-se nos dados acima o percentual de 13% com a opção 'outras', ao número absoluto de 1.653 profissionais. Vale lembrar que o Censo SUAS não contempla a alternativa para especificar quais seriam tais funções. Fato que deixa lacuna a ser preenchida através de ajustes no próprio Censo ou outro meio de sondagem.

A **função de Coordenação** apresenta-se com 11% (1.379 profissionais), seguida da **função de Serviços Gerais** com 9% (1.213 profissionais). Esta função contempla várias categorias como motorista, segurança, cozinheira, pessoa de limpeza, etc.

A **função de Apoio administrativo** com 8% (1.104 profissionais) se faz presente em todos os equipamentos e órgãos gestores e fundo municipal e estadual; já a função Técnico/a de Nível Médio com taxa de 6% (752 profissionais) foi citada pelos órgãos gestores e fundo municipal e estadual, CRAS e Unidades de Acolhimento Municipal.

Algumas funções não se aplicam para todos os questionários do Censo SUAS, visto que não são exercidas em todas as unidades da Rede

Socioassistencial; fato que justifica as menores taxas percentuais para Ordenador (a) de Despesas / Gestor (a) do Fundo de Assistência⁴, Cadastrador (a)⁵, Secretário (a) Executiva (o) / Secretária (os) de Assistência Social⁶ e Cuidador (a), Auxiliar de Cuidador (a), Cuidador (a) Residente⁷.

No entanto, é importante frisar que isso não responde a suficiência ou insuficiência de pessoal para a demanda dos respectivos equipamentos.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Foram definidas funções essenciais, específicas, necessárias e vinculadas a composição de um quadro de profissionais de referência com fins de atender as especificidades dos serviços e funções essenciais da gestão e da operacionalização do Sistema. Assim, torna-se importante avaliar se atende, e se é compatível o número de técnicos e da adequação entre os perfis e as funções (?) e, ainda, das estruturas administrativas disponíveis para o efetivo desempenho das funções do SUAS (?).

⁴ Aplica-se aos Fundos municipais e estaduais de assistência social

⁵ Aplica-se aos CRAS e Centro de Convivência

⁶ Aplica-se aos órgãos gestores municipais e estaduais

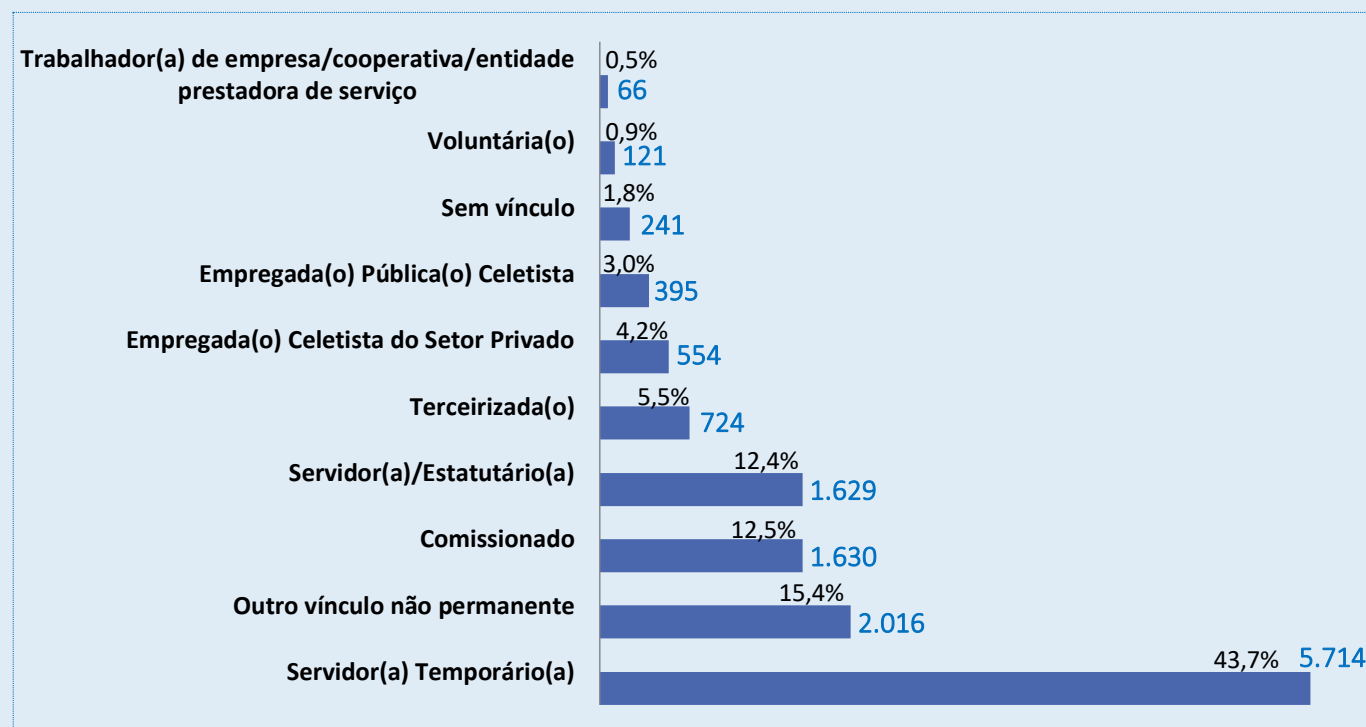
⁷ Aplica-se às Unidades de Acolhimentos e Centros Dia

Quanto ao Vínculo

A NOB SUAS-RH apresenta-se como marco regulatório das funções dos/as trabalhadores/as no âmbito do SUAS e uma das suas diretrizes estabelece que a gestão do trabalho deve garantir a formalização dos vínculos trabalhistas. A esse

respeito, os dados do Censo SUAS 2019 revela o retrato dos tipos de vínculos aos quais os/as trabalhadores/as foram contratados/as, conforme mostra gráfico abaixo.

Gráfico 6: Vínculos



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

O Gráfico acima mostra predominância no número de servidores/as temporários/as com 5.714 trabalhadores/as, o que representa uma taxa de 43,7% do universo identificado. Somados estes com aqueles denominados 'outro vínculo não permanente' o número chega a 7.730 trabalhadores/as a uma taxa exacerbada de 59%.

Os dados mostram ainda que com aproximadamente 12% comparecem os/as trabalhadores/as comissionados/as e servidores estatutários, com 1.630 e 1.629, respectivamente.

Já os contratos terceirizados, cuja relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa

prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante do serviço, chegam a **5,5%** (724 trabalhadores/as).

No que se refere aos trabalhadores/as **celetistas**, cuja relação de emprego é regida pela **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, independentemente de o empregador ser do setor público ou privado, compõem com 4,2% no setor privado (554 trabalhadores) e 3% (395 trabalhadores) no setor público.

A junção das respostas '**sem vínculo, voluntário e Trabalhadores de cooperativa/entidade prestadora de serviço**' totaliza **428 trabalhadores/as**, o que representa **3%** do total analisado.

Tal cenário é consequência da conjuntura das condições de trabalho no Brasil e para o SUAS os efeitos destas condições se concretizam no

cotidiano do trabalho em que este trabalhador/a é a mediação entre o usuário e a oferta do serviço. Assim, quanto mais frágil, mais precarizada esta oferta, menos condições de expandir direitos, assegurar seguranças sociais estes trabalhadores/as terão no exercício profissional.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Considerando toda base legal que embasa a gestão do trabalho no SUAS e confirmando a tendência de precarização de vínculos destes trabalhadores, 'quais estratégias estamos construindo na defesa dos vínculos de trabalho, condicionando-as a patamares progressivos a gestão do trabalho e à elevação do Sistema a um nível de profissionalização'(?).

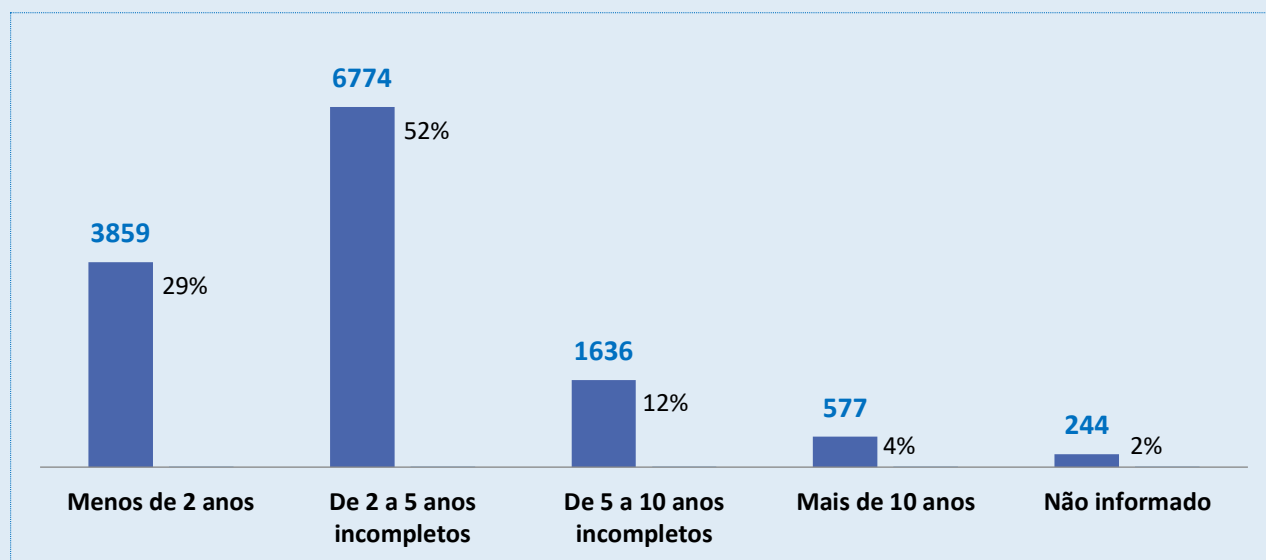
Quanto ao tempo de atuação na função

O SUAS completou 15 anos carregando em sua trajetória a composição de um conjunto de trabalhadores/as nas suas mais diversas habilidades; alguns se consolidaram na Política de Assistência acumulando anos de experiência na função.

A esse respeito o Censo SUAS revela o retrato dos/as trabalhadores/as quanto ao tempo de

atuação na função. Como mostra o Gráfico abaixo, chama atenção para o conjunto de profissionais com tempo de atuação de até 05 anos incompletos representa uma taxa de 81% (10.633 profissionais). Sendo, 3.859 profissionais com menos de 02 anos de atuação na função, (29%) e 52%, se sobressai o grupo de 6.774 profissionais com tempo de atuação de 2 a 5 anos incompleto.

Gráfico 7: Tempo na função



Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Em seguida, observa-se que, com tempo de atuação entre 5 a 10 anos incompletos estão 1.636 profissionais, o que representa uma taxa de 12%. O percentual de 4% de trabalhadores/as atuando há mais de 10 anos na função (557 profissionais).

Esses dados relacionados trazem três desafios importantes, o primeiro são a comparação com os 7.730 trabalhadores/as com **vínculos temporários** mostrados no gráfico 6, em seguida o **tempo de menos de 5 anos chama atenção para os desafios dos períodos eleitorais**, bem como a necessidade de **políticas de educação permanente** de forma a garantir o sentido social e princípios da política de Assistência Social para que os trabalhadores/as possam imprimir no seu cotidiano.

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

Aqui deve-se pensar os tempos da educação permanente e a troca das experiências embasada na alta rotatividade dos profissionais e assim, considerar os processos em tempos distintos, considerando o tempo da experiência: o que já foi construído, o que está por vir e o tempo do futuro, produzindo “sentido para o seu fazer”, deixando as práticas tradicionais e conservadoras para trás. Assim, ‘será que priorizamos a reflexão acerca das antigas práticas mediadas por novos aportes teóricos, metodológicos e tecnológicos ora disponíveis’ (?).

3. A Gestão do Trabalho e a Educação Permanente da Assistência Social

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB SUAS-RH)⁸, discorre em seu Capítulo V sobre as Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação.

Neste capítulo, a NOB SUAS-RH discorre que uma **Política Nacional de Capacitação** prevê responsabilidade compartilhada entre as três esferas de governo, particularmente no que se refere à coordenação e financiamento. E dispõe que 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”**. Ou seja, os gestores assumem o compromisso de liberar os/as trabalhadores/as para participação em processos formativos, garantindo atualização de conhecimentos no campo profissional.

Sondados no Censo SUAS 2019 se o município possui **Plano de Capacitação e Educação Permanente**, apenas 13% responderam SIM (23

municípios) e **88% afirmaram não dispor do referido Plano (161 municípios)**.

Esses dados refletem o distanciamento da situação real de acordo com o que a NOB SUAS-RH, a qual estabelece que os três entes federados elaborem seus Planos Anuais de Capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores e deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social.

O Censo SUAS 2019 buscou também identificar se nos últimos 12 meses as unidades de serviços socioassistenciais proporcionaram ou facilitaram a participação das/os trabalhadores/as em capacitação.

Os dados sobre essa questão trazem os resultados referentes a **1.087 equipamentos**, sendo 328 CRAS, 185 CREAS, 08 Centros Pop, 10 Centros Dia, 425 Centros de Convivência, 10 Unidades de Acolhimento Estaduais e 121 Unidades de Acolhimento Municipais. O quadro abaixo lista em ordem decrescente os temas de capacitação mais citados entre os mesmos.

Quadro 2:

Temas de Capacitação mais citados no Censo SUAS 2019

Temas de Capacitação	Nº de equipamentos participaram de formação ⁹
Sistema Socioeducativo	781
Migração	735
População em situação de rua	715

⁸ aprovada através da Resolução 269 de 13/12/2006 e publicada através da Resolução 01 de 25/01/2007.

⁹ O tema Sistema de Garantia e Defesa de Direitos foi sondado apenas no questionário do CREAS

Temas de Capacitação	Nº de equipamentos participaram de formação ⁹
Diversidade étnico-racial	645
População LGBT, orientação sexual e identidade de gênero	619
Mundo do Trabalho	614
Juventude	575
Gênero	561
Álcool e outras drogas	528
Envelhecimento	509
Deficiência	507
Violências e violações de direitos	452
Criança e adolescente	423
Trabalho Infantil	415
Sistema de Garantia e Defesa de Direitos	92
Outros	666

Fonte: Censo SUAS 2020 | Elaboração: Vigilância Socioassistencial / PE / SEASS / SDSCJ

Destaca-se a opção “**outros**” a qual foi referida por 666 equipamentos. Entre as diversas temáticas registradas, as mais citadas foram: **formação de RMA (29 equipamentos), Prontuários (15 equipamentos) e depressão/suicídio/saúde mental (12 equipamentos).**

Chamamos atenção para aqueles equipamentos que **não participaram de nenhum processo de**

formação nos últimos 12 meses. Neste conjunto de equipamentos estão 41 unidades, sendo 02 Centros de Convivência, 06 Unidades de Acolhimento municipais, 16 CRAS e 17 CREAS.

Ressalta-se a importância de inclusão do processo de formação no planejamento anual, destacando que, conforme discorre a NOB SUAS-RH:

“A capacitação no âmbito do SUAS deve primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas”. (NOB SUAS-RH)

Para tanto, faz-se necessário um conjunto de estratégias facilitadoras de aprendizado, conforme nível de escolaridade e função desempenhada. A conjuntura atual da pandemia tem intensificado os desafios nas respostas aos dilemas que recorrem a um passado recente do SUAS, a saber: ajuda versus

direito. Assim, as capacitações assumem um papel chave, haja vista que o conhecimento é um caminho para legitimação de determinadas praticas, em detrimento de outras. O SUAS que queremos, será aquilo que os trabalhadores/as imprimirem nos seus cotidianos.

Em período da pandemia da COVID-19 estes processos têm se dado através da utilização de outras metodologias, a exemplo das

videoconferências, plataformas de Ensino a distância como as mais indicadas nesse “Novo Normal”.

Olhar para o passado deve ser apenas um meio de entender mais claramente o que e quem eles são, para que possam construir mais sabiamente o futuro.

Paulo Freire

Ponderações Pedagógicas no contexto da Problemática

A Educação Permanente é uma conquista a custo de muitas lutas e a partir destas, teve fortalecimento em 2013, e para honra desta conquista deve-se disputar os espaços de reflexão e ‘tudo o mais’ que foi conquistado por trabalhadores do SUAS. Os processos de Capacitação têm como principal desafio transformar as práticas, em prol do aperfeiçoamento do atendimento à população. Portanto, numa perspectiva Político-Pedagógica, entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualizações e renovações de conceitos, práticas e atitudes profissionais das

equipes de trabalho, o que não consiste em respostas prontas ou lês normativas, mas sim em produzir-lhes sentido, sobretudo dar-lhes sentido ético-político, sugerindo alterações, aperfeiçoamento ou ajustes quando necessário. Entendendo o processo de educação permanente como metodologias ativas dos sujeitos (gestores, técnicos, operadores e agentes de controle social) que integrados reflitam e produzam conhecimento no âmbito do seu fazer profissional. Enfim, refletir: estamos desafiados para esta construção de conhecimento com foco na alteração de práticas, buscando fazer melhor e atender melhor o cidadão/usuário (?).

4. Atuação dos/as Profissionais de Assistência Social no enfrentamento ao novo Coronavírus

A política pública de assistência social foi considerada como serviço público e atividade essencial durante a pandemia do COVID19, por meio do Decreto Federal nº 10.282, de 20/03/2020, que regulamenta a Lei Federal nº. 13.979, de 6/02/2020, visto que essa política assegura

proteção social, através da segurança de renda, de sobrevivência, de acolhimento e de convivência.

Para tanto, as equipes do SUAS devem atuar de acordo com as medidas a serem adotadas pelo Estado em suas diferentes esferas, mas é preciso considerar os cuidados necessários voltados para

trabalhadores e trabalhadoras que também precisam de proteção. É salutar, portanto, **cuidar de quem cuida**; particularmente no que se refere ao **trabalho modo remoto**, sobretudo, voltado para os/as trabalhadores/as com mais de 60 anos ou pessoas com doenças crônicas; melhorias de condições dos trabalhadores, tais como disponibilização de EPIs, Vacinas, Testagem entre outros.

Quaisquer que sejam as ações voltadas para os/as trabalhadores do SUAS, faz-se necessário saber quantos são, quais compõem o grupo de risco, para

além do fator idade, etc. É possível responder muitas dessas questões através do Censo SUAS, como já demonstrado anteriormente, porém, outros questionamentos precisam ser respondidos à luz da pandemia.

É preciso dar voz aos trabalhadores/as, compreender suas angústias e anseios e acima de tudo, destacando-os/as como protagonistas no enfrentamento do Novo Coronavírus no âmbito do SUAS, visto que são para a Assistência Social o que médicos/as e enfermeiros/as são para a Saúde.

5. Pesquisa sobre os/as Trabalhadores do SUAS em Tempos de Pandemia

Objetivando aprofundar as discussões sobre os/as trabalhadores/as no âmbito da Assistência Social na região Nordeste, o Comitê Técnico Científico da Assistência Social do Consórcio Nordeste realizou uma pesquisa através de formulários online.

A pesquisa realizada do dia 25/06 a 10/07/2020 contou com 7.456 respostas de trabalhadores do SUAS da Gestão Municipal e Estadual do Nordeste na qual representa aproximadamente 47% dos municípios desta região.

Fazendo um recorte dos dados voltados para Pernambuco, 8% dos formulários foram respondidos por profissionais desse estado (622 formulários), distribuídos entre 88 municípios, o que representa uma taxa de 48%. Considerando os números mais atuais de trabalhadores/as no CadSUAS em agosto de 2020 (14.773 trabalhadores/as), temos 4% de participação profissional na referida pesquisa.

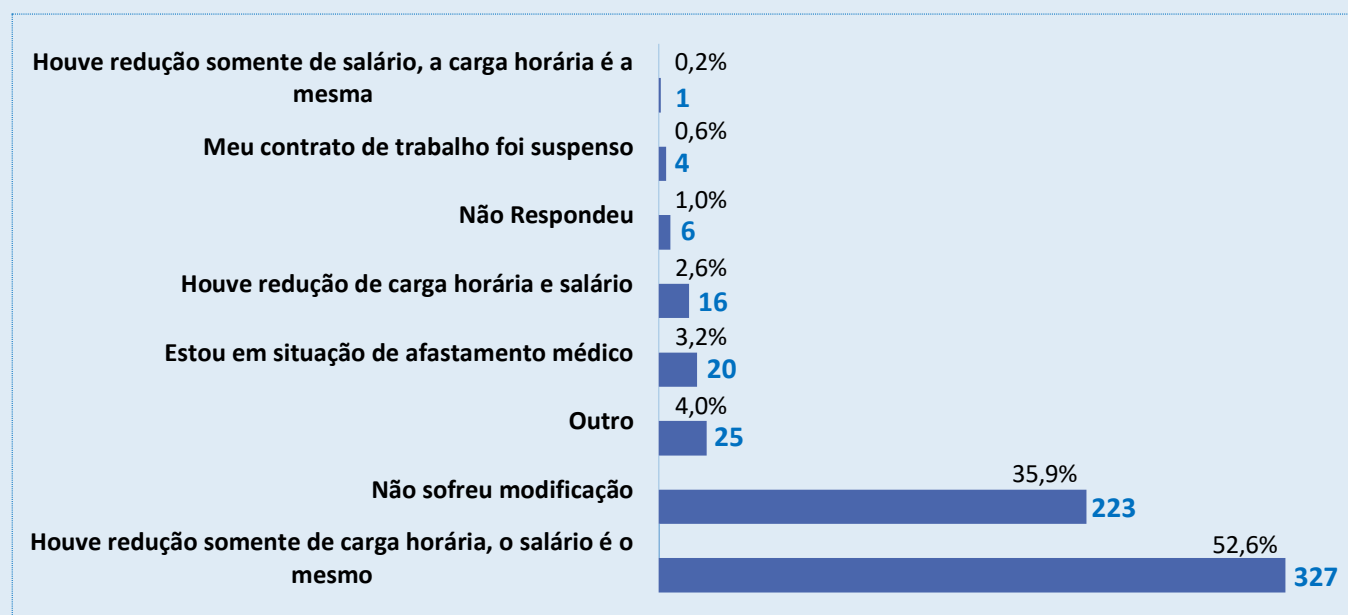
Quanto ao vínculo empregatício devido à Pandemia

Sondados/as sobre o vínculo empregatício durante o período da pandemia, 52,6% dos/as trabalhadores tiveram a **carga horária reduzida**, mantendo o

mesmo salário, conforme pode se observar no Gráfico abaixo. Observa-se também que

aproximadamente 36% informaram que não houve alteração.

Gráfico 8: *Vínculo empregatício durante a Pandemia da COVID-19*



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Em situação de afastamento médico com taxa de 3,2%, comparecem 20 trabalhadores/as. Outros/as 16 responderam que houve redução de carga horária e salário, com 2,6%.

Os dados revelam ainda quatro contratos de trabalho suspensos e 01 pessoa afirmou redução de salário mantendo-se a carga horária, representando taxas de 0,6% e 0,2%, respectivamente.

Observa-se também que 1% deixou de responder essa questão (06 trabalhadores/as) e 4% sinalizou

(25 trabalhadores/as) a opção outros, as quais não foram identificadas através dessa pesquisa.

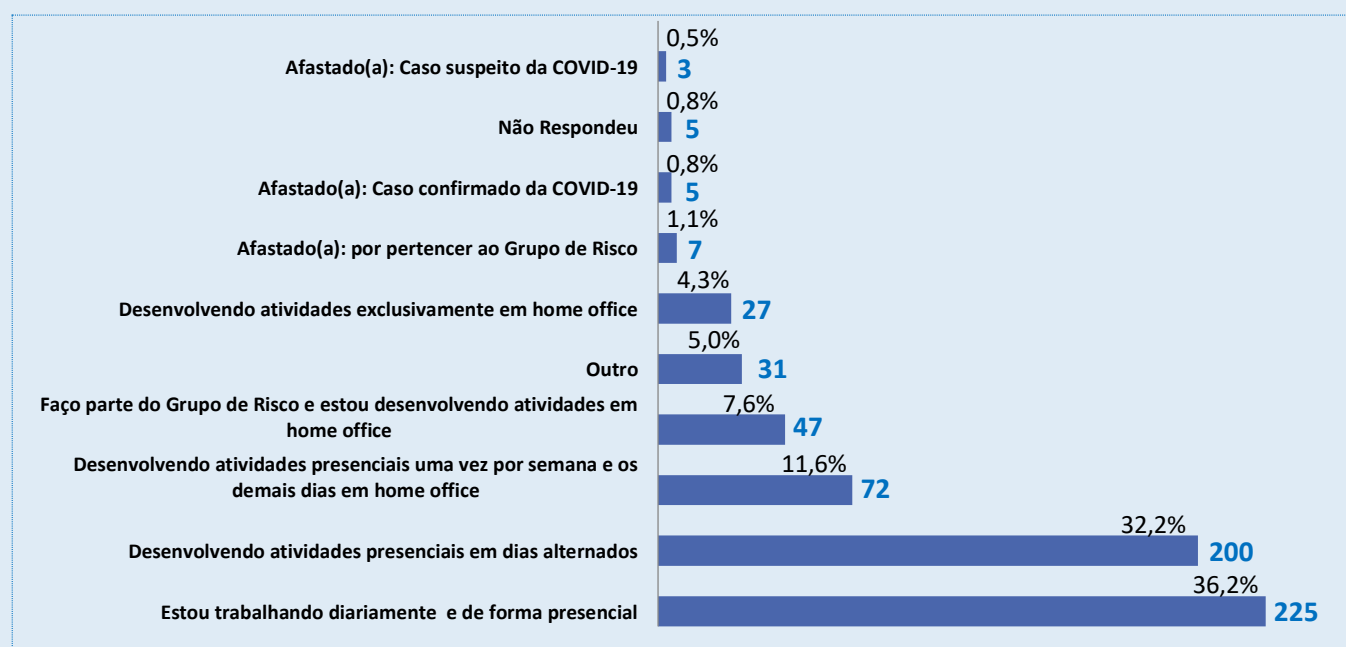
Vale lembrar que a pandemia da COVID-19 afetou o setor econômico e consequente o mercado de trabalho. Como estratégia para evitar as demissões em massa durante esse período de pandemia, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 936¹⁰, a qual traz regras sobre a redução da jornada e salários, bem como sobre a suspensão do contrato de trabalho.

¹⁰ <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>

Quanto à situação institucional devido à Pandemia

No que se refere à situação institucional devido à pandemia, o Gráfico abaixo releva 15 profissionais afastados do trabalho, sendo 0,5% com caso suspeito da COVID-19, 0,8% com casos confirmados e 1,1% por pertencer ao grupo de risco. Desenvolvendo atividade exclusivamente em home office, comparecem 27 trabalhadores/as, com taxa de 4,3%.

Gráfico 9: Situação institucional devido a COVID-19



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Observa-se ainda 497 profissionais desenvolvendo trabalho presencial de forma total ou parcial, os quais se distribuem da seguinte forma: **36,2% trabalhando diariamente**, de forma presencial (225 trabalhadores/as) e **32,2% desenvolvendo atividades presenciais em dias alternados** (200 trabalhadores/as). Ainda há 72 trabalhadores/as

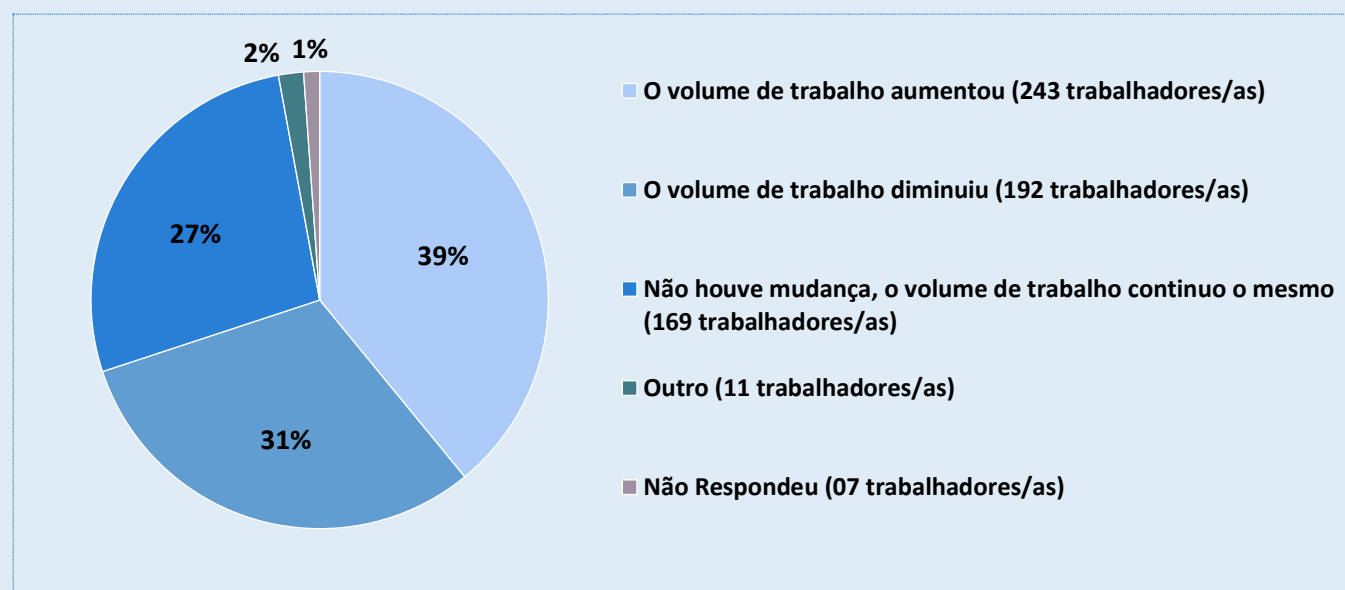
que estão desenvolvendo atividades presenciais uma vez por semana e os demais dias em home office, representando uma taxa de 11,6%.

Deixaram de responder a essa questão 05 trabalhadores e 31 sinalizaram a opção Outros, com taxas de 0,8% e 5%, respectivamente.

Quanto ao volume de trabalho devido à Pandemia da COVID-19

No que se refere ao volume de trabalho devido à situação de pandemia, observa-se que houve aumento para 39% profissionais (243 trabalhadores/as) e redução para 31% (192 trabalhadores/as), o que revela a falta de equilíbrio na distribuição de tarefas entre as equipes.

Gráfico 10: *Volume de trabalho devido a Pandemia da COVID-19*



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Observa-se ainda que para 27% não houve mudança, o volume de trabalho continuou o mesmo (169 trabalhadores/as). Não responderam ou sinalizaram a opção Outros, comparecem (18 trabalhadores/as) com 1% e 2%, respectivamente.

Destaca-se que o universo considerado para essa questão considerou o total de formulários respondidos, sem subtrair aqueles que informaram estarem afastados do trabalho.

É importante salientar que nem todas as atribuições podem ser desempenhadas pelo conjunto de trabalhadores, tendo em vista as diversas particularidades, como por exemplo: não dispor de computador e internet para trabalho remoto; não dispor de tempo suficiente para trabalho presencial visto que precisa cuidar das crianças, que tiveram as atividades escolares e de creches suspensas; pertencer ao grupo de risco, além daqueles profissionais afastados por recomendação médica, etc.

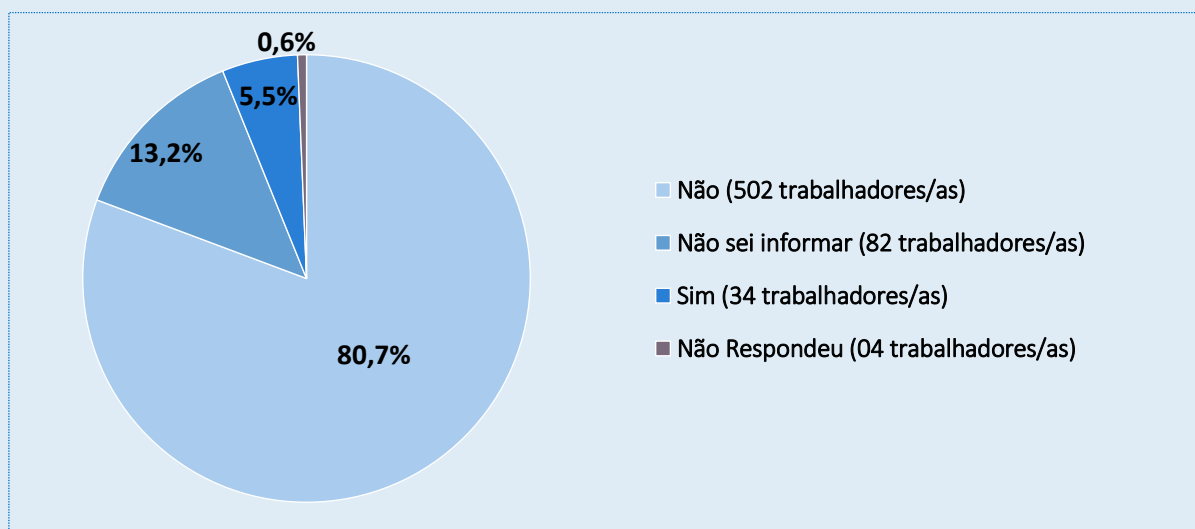
Demissões devido a Pandemia da COVID-19

No que se refere aos casos de demissões impostas pela situação da pandemia da COVID-19, a pesquisa sondou a ocorrência no local de trabalho e obteve o seguinte resultado:

A maioria informou que **não houve demissão no local de trabalho durante a pandemia**. Esse grupo

corresponde a **80,7%** (502 trabalhadores/as). Afirmaram a **ocorrência de demissão** nesse período **5,5%** (34 trabalhadores/as); não souberam informar ou não responderam comparecem com taxas de 13,2% (82 trabalhadores/as) e 0,6% (04 trabalhadores/as), respectivamente.

Gráfico 11: Demissões devido à situação imposta pela Pandemia da COVID-19



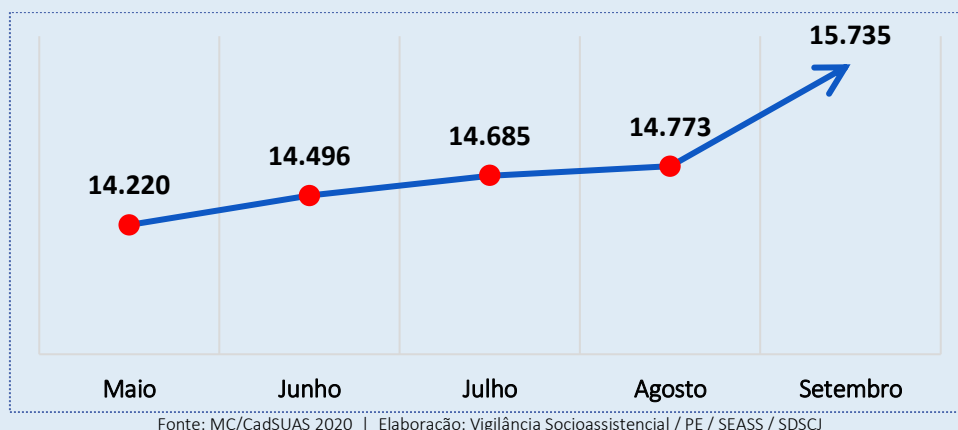
Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Sobre a redução da equipe de trabalho, destaca-se os desafios em relação ao desfinanciamento do Suas, sobretudo no que se refere aos recursos de Serviços e Gestão. Tal fato impacta diretamente nos trabalhadores/as e nas condições de trabalho¹¹.

Destaca-se ainda, que o monitoramento do CadSUAS no período de pandemia (março a setembro) tem sinalizado um aumento de 11% dos trabalhadores/as no CadSUAS. Conforme pode ser visualizado abaixo:

¹¹ Para melhor entendimento deste tema recomendamos leitura do Boletim 003 da Assistência Social no Consórcio Nordeste acesso através: <https://www.sigas.pe.gov.br/pagina/covid19--outras-postagens>

Gráfico 12: Monitoramento trabalhadores/as no CadSUAS 2020



Entretanto, deste aumento, 58,1% está relacionado ao preenchimento dos Posto de Atendimento do Cadastro Único e, em seguida, 34,9% a aumento

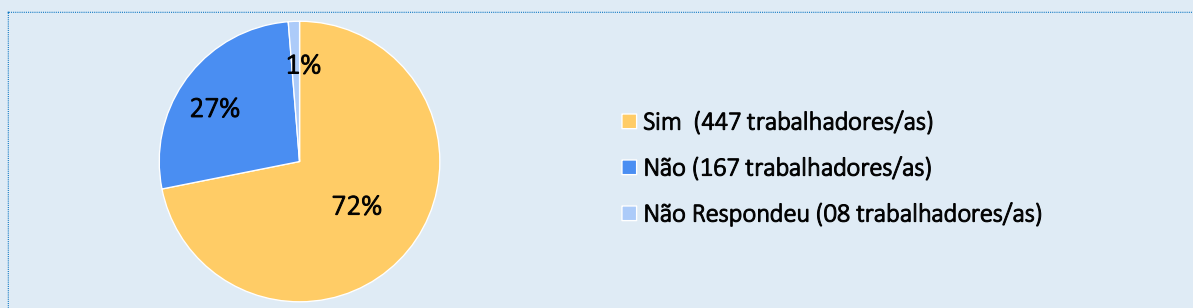
dos/as trabalhadores/as da primeira infância no SUAS/Criança Feliz e 1% referente aos trabalhadores do Programa Acessuas Trabalho.

Revezamento da equipe por conta da Pandemia da COVID - 19

A pesquisa buscou sondar também sobre a estratégia de revesando entre as equipes de trabalho e constatou que 72% responderam sim (447 trabalhadores/as); 27% respondeu que não

houve revezamento (167 trabalhadores/as) e 1% não respondeu essa questão (08 trabalhadores/as), conforme mostra o Gráfico abaixo.

Gráfico 13: Revezamento da equipe por conta da Pandemia da COVID - 19



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Sobre essa questão, é importante ressaltar que a Portaria¹² 337 de 24.03.2020, a qual dispõe acerca de medidas para o enfrentamento do no Coronavírus, COVID-19, no âmbito SUAS, discorre em seu Art. 3 sobre as medidas de prevenção e redução do risco de transmissão. Entre tais medidas

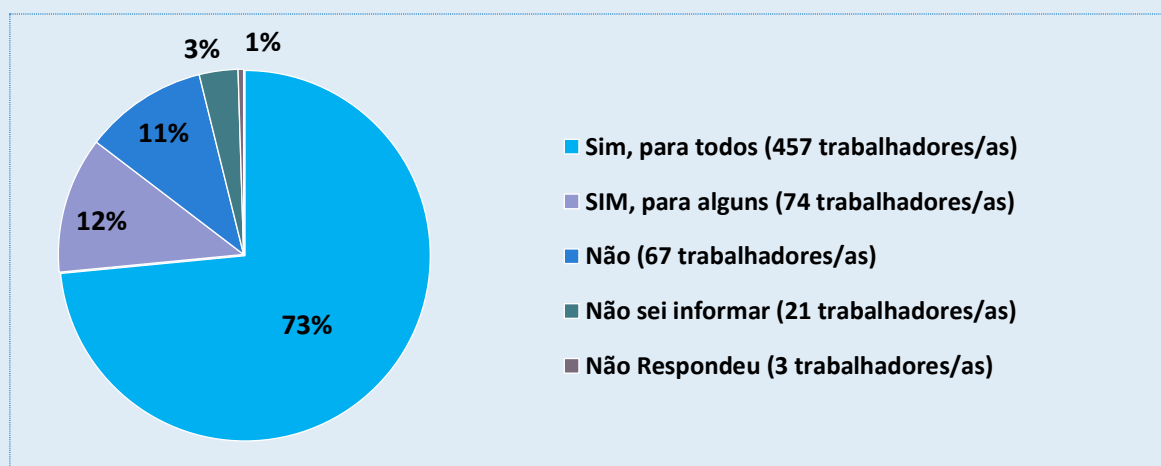
está a adoção de regime de jornada em turnos de revezamento em que se promova melhor distribuição da força de trabalho com o objetivo de evitar a concentração e a proximidade de pessoas no ambiente de trabalho.

Distribuição de EPIs para os profissionais

No que se refere à distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), para os profissionais, o Gráfico abaixo revela que 531 pessoas responderam SIM; sendo que 73% (457 trabalhadores/as) afirmaram que os EPIs foram distribuídos para todos e 12% (74 trabalhadores/as) responderam que a distribuição foi realizada apenas para alguns profissionais.

Os dados mostram ainda que 11% (67 trabalhadores/as) responderam que não houve distribuição de EPIs, 3% (21 trabalhadores/as) não souberam informar e 1% (03 trabalhadores/as) não responderam à questão.

Gráfico 14: *Distribuição de EPIs para os profissionais*



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

¹² Portaria 337 de 24 de março de 2020 - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-337-de-24-de-marco-de-2020-249619485>

Sobre essa questão, é importante ressaltar que a Portaria 337 supracitada, ainda em seu Art. 3 sobre as medidas de prevenção e redução do risco de transmissão, discorre sobre a “adoção de medidas de segurança para os profissionais do SUAS com a

disponibilização de materiais de higiene e Equipamentos de Proteção Individual - EPI, recomendados pelo Ministério da Saúde, afastamento ou colocação em tele trabalho dos grupos de risco”.

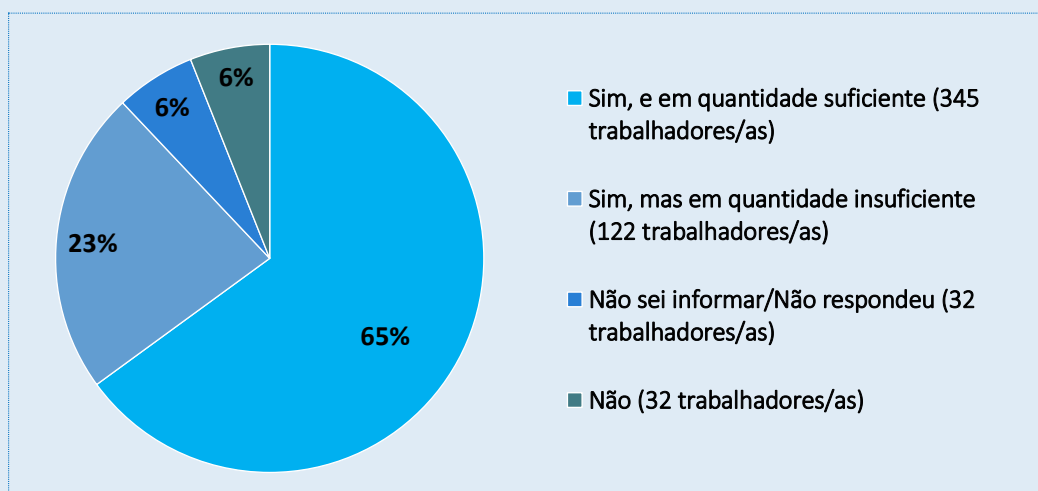
Continuidade de Distribuição de EPIs para os profissionais

Ao conjunto de trabalhadores/as que responderam SIM sobre a distribuição de EPIs aos profissionais, coube responder também se os equipamentos continuam sendo distribuídos.

No gráfico abaixo é possível identificar que **65%** dos profissionais responderam Sim, e em quantidade

suficiente (345 trabalhadores/as), **23%** responderam Sim, mas em quantidade insuficiente (122 trabalhadores/as), 6% responderam Não sei informar/Não respondeu (32 trabalhadores/as) e outros 6% informaram que os EPIs não continuam sendo distribuídos (32 trabalhadores/as).

Gráfico 15: Continuidade de Distribuição de EPIs para os profissionais



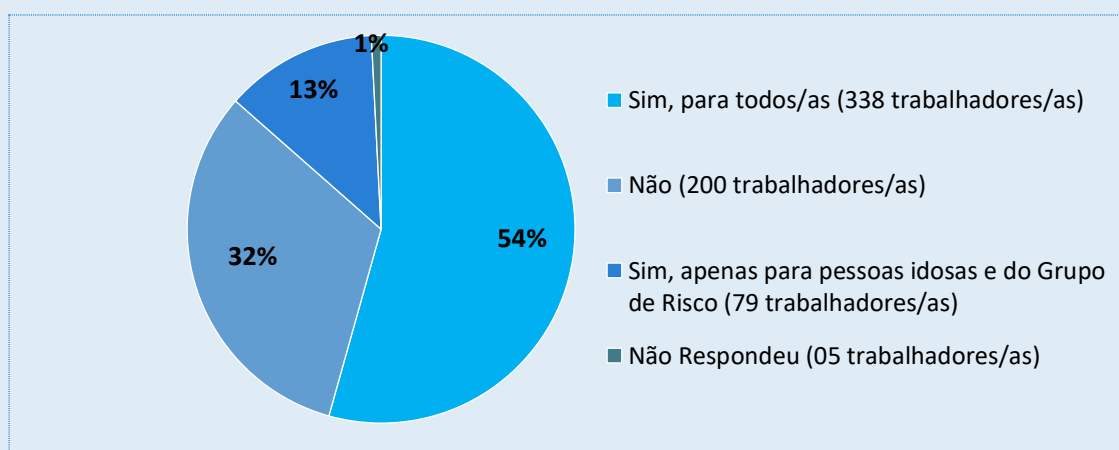
Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Vacinação contra gripe (H1N1) para os/as trabalhadores/as do SUAS

A pesquisa sondou também sobre a disponibilização da vacina contra a gripe H1N1 entre os/as trabalhadores/as dos SUAS. Os dados revelam que 417 trabalhadores responderam que sim. Destes, 54% (338 trabalhadores/as) informaram que a

vacina foi distribuída para todos/as os profissionais do SUAS e 13% (79 trabalhadores/as) responderam que a distribuição foi realizada apenas para pessoas idosas e do Grupo de Risco.

Gráfico 16: *Vacinação contra gripe (H1N1) para os/as trabalhadores/as do SUAS*



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Os dados revelam ainda que 32% (200 trabalhadores/as) sinalizaram que não houve distribuição da vacina contra a gripe entre os/as

trabalhadores/as e 1% (05 trabalhadores/as) não responderam à questão.

Testes da COVID - 19 para os profissionais do SUAS

No que se refere à disponibilização de testes¹³ da COVID-19 para os profissionais do SUAS, o Gráfico seguinte mostra que 75,6% (470 trabalhadores/as) responderam que a testagem para COVID-19 não foi

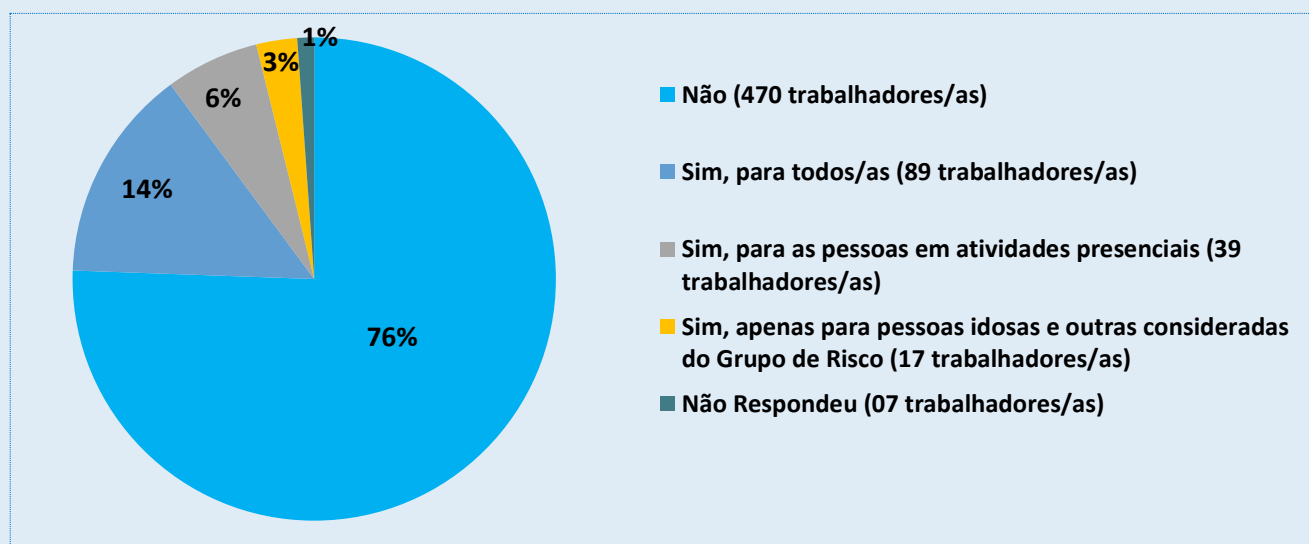
disponibilizada para os/as trabalhadores/as do SUAS.

¹³ Este dado é referente ao período 25/06 a 10/07/2020.

Os dados revelam ainda que 145 trabalhadores/as afirmaram que os testes para COVID-19 foram disponibilizados aos trabalhadores/as do SUAS, porém apenas 14,3% responderam que a ação foi voltada para todos/as (89 trabalhadores/as); 6,3% afirmaram que foi apenas para as pessoas em

atividades presenciais (39 trabalhadores/as) e 2,7% disseram que os testes foram disponibilizados apenas para pessoas idosas ou consideradas do Grupo de Risco (17 trabalhadores/as). Ficaram sem responder essa questão 1,1% dos trabalhadores/as (07 trabalhadores/as).

Gráfico 17: Testes da COVID - 19 para os profissionais do SUAS



Fonte: Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Consórcio Nordeste

Vale destacar que a partir do dia 22 de junho o Governo do Estado ampliou o público prioritário para testagem do COVID-19, no qual estão inseridos os serviços da assistência social¹⁴.

Em síntese a pesquisa traz o mapeamento das condições de trabalho em tempos da COVID-19. É possível fazer uma análise de alguns impactos sofridos à luz da pandemia, mas deixa o **desafio de**

identificar as condições psicossociais sofridas por trabalhadores e trabalhadoras do SUAS. O Informe número 02 elaborado pela Frente Nacional em Defesa do SUAS e da Seguridade Social trata sobre o apoio necessário às/os trabalhadoras/es do Sistema Único de Assistência Social no Contexto da Pandemia do COVID-19, entre esse apoio está também o psicossocial¹⁵.

¹⁴ <http://portal.saude.pe.gov.br/noticias/secretaria-executiva-de-vigilancia-em-saude/pernambuco-ampliara-testagem-para-covid-19>

¹⁵ <https://www.sigas.pe.gov.br/files/04152020093834-informe.2.apoio.aos.trabalhadores.frente.em.defesa.do.suas.pdf>

Neste sentido, a experiência psicossocial é estratégia para buscar a “estabilização emocional de forma que o medo não vire pânico e que a impotência não vire desamparo”. Por mais que seja coletivo o problema da pandemia, o sofrimento emocional é singular e se expressa através de sentimentos de medo, impotência que afeta pessoas, entre elas profissionais que atuam no enfrentamento do Coronavírus.

Destaca-se, por fim, que estas análises também não contemplaram as discussões sobre pessoas com deficiência trabalhadoras do SUAS, bem como as relações dos trabalhadores nos espaços de controle social, como Conselhos de Assistência Social, Fórum de trabalhadores etc. Tais análises são registradas para sinalizar a importância de estudos futuros sobre tais temáticas.

Considerações Finais

“Quando nós, trabalhadores, exigirmos nossa parte do mundo. Não será apenas um pomar, apenas um campo: vamos exigir o mundo inteiro.” (Trecho do filme: Mazdoor [Trabalhador] de 1983, Hasan Kamal)

Trazer o retrato do cenário dos/as trabalhadores/as do SUAS revelados pelo Censo SUAS/2019, CadSUAS e Pesquisa GT da Vigilância Socioassistencial do Comitê Consórcio NE, precisamente, no momento que tais profissionais desempenham funções ‘essenciais’ no enfrentamento à pandemia, dinamizando os processos de acesso aos direitos da população, nos permitindo reiterar a importância destes na garantia de respostas positivas às demandas dos usuários/cidadãos e pontuar tão quanto estamos distantes, efetivamente, de consolidar a Gestão do Trabalho do SUAS.

Em linhas gerais, falar dos/as trabalhadores/as do SUAS é falar de um conjunto de profissionais com

habilidades específicas para atuarem na mediação entre as necessidades sociais e o estado, ou seja, são capazes de mediar a garantia direitos dos/as usuários e usuários dessa política. Porém, são profissionais que também precisam ter seus direitos garantidos, particularmente no que se refere às normativas e legislação trabalhistas.

Ao que se percebem, os dados expostos neste documento mostram percentuais que revelam o distanciamento entre a situação real e a situação ideal, a qual consta na NOB SUAS-RH como competência de cada esfera de governo “contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e por profissões regulamentadas

por Lei, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente”.

Melhorar a qualidade dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais requer inicialmente a qualificação e valorização de seus profissionais. Os Planos de Capacitação Permanente e os Planos de carreira, cargos e salários (PCCS) devem compor a organização dos/as gestores dessa Política tendo em vista que são instrumentos que expressam o compromisso da administração pública com trabalhadores/as e usuários/as do SUAS.

Por fim, a temática da gestão do trabalho do SUAS é um desafio a ser enfrentado por todos/as, considerando que, atualmente, conta com um contingente expressivo de trabalhadores/as que ainda não têm os seus direitos legais garantidos na

íntegra, tais como contratação por meio de seleção pública com efetiva implantação de plano de cargos, carreira e salários; condições condignas de trabalho e capacitação baseada nos princípios da educação permanente e na interdisciplinaridade. Contudo, urge a necessidade de ordenamentos institucionais e direcionamentos políticos que configurem e consolidem a gestão do trabalho no âmbito do SUAS.

Assim, deixamos aqui uma última reflexão: como uma política pública de tal natureza e de potencial democratizador e emancipador, que conta com profissionais que tem a atribuição de mediar e garantir direitos aos cidadãos/usuários, pode impulsionar o protagonismo e um consequente fortalecimento de um projeto ético-político, num patamar de contradição de se reconhecerem emancipados e protagonistas de seus próprios direitos trabalhistas regulados na íntegra (?).

“A base legal da política de Assistência Social e sua institucionalidade atribuem centralidade às condições de acesso aos direitos, particularmente pela gestão do trabalho.”

(Fonte: Gestão do trabalho no âmbito do SUAS)

Assim, precisamos entender que quanto mais acesso os trabalhadores terão a espaços de reflexão, melhor será a entrega dos serviços à população. Destacando a importância desses serviços serem avaliados pela própria população, porquanto essa participação democrática só

fortalecerá esta luta pela ‘desprecarização’ da relação e das condições de trabalho e por uma efetiva qualidade da prestação de serviços, garantido a todos/as espaços de troca e não de submissão, mas de emancipação do/a trabalhador/a e, sobretudo do cidadão/usuário.

Referências

BRASIL (2004). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. BRASIL. Resolução n. 145, de 15 de outubro de 2004. Disponível em http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf Acesso em 01/09/2020.

_____. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social**. Resolução do CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005. Disponível em http://www.mds.gov.br/webarquivos/public/NOBSUAS_2012.pdf Acesso em 19/08/2020.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos de Assistência Social** – NOB-RH/SUAS de 2006: aprovada pela Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006 do CNAS. Disponível em http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/resolucoes/2006/Resolucao%20CNAS%20no%20269-%20de%2013%20de%20dezembro%20de%202006.pdf Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 06.02.2020, sobre os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm Acesso em 31/08/2020.

BRASIL. **Portaria nº 337, de 24 de março de 2020** - Dispõe acerca de medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, COVID-19, no âmbito do Sistema Único de Assistência Social. Disponível no Link: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-337-de-24-de-marco-de-2020-249619485> Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) Disponível em <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375> Acesso em 03/09/2020.

Frente Nacional em Defesa da Assistência Social. **INFORME 2: Assistência Social no enfrentamento ao COVID-19**. Abril de 2020. Disponível em <https://www.sigas.pe.gov.br/files/04152020093834-informe.2.apoio.aos.trabalhadores.frente.em.defesa.do.suas.pdf> Acesso em 25/08/2020.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável:** subsídios iniciais do Sistema Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável. PNUD, 2015. Disponível em https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Acompanhando-Agenda2030-Subsidios_iniciais-Brasil-2016.pdf Acesso em 03/09/2020.

BRASIL. **Resolução CNAS nº 9 de 15 de abril de 2014.** Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS. Disponível em www.mds.gov.br

BRASIL. **Resolução CNAS nº 17 de 20 de junho de 2011.** Ratifica a equipe de referência definida pela a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias de profissionais de nível superior para atender ao SUAS. Disponível em www.mds.gov.br

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS:** Uma contribuição Necessária – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS** / Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013.

Expediente:

Boletim elaborado pela Coordenação Geral de Planejamento e Vigilância Socioassistencial (COGPV) e Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (GGTEP) / Secretaria Executiva de Assistência Social (SEASS) em parceria com o Centro de Desenvolvimento e Cidadania – CDC.

Coordenadora Geral de Planejamento e Vigilância Socioassistencial: Shirley de Lima Samico. **Equipe Técnica de Vigilância Socioassistencial:** Fátima Maria Ferreira Barbosa, Francisco Godoy, Sidney Marques Cavalcanti, Luciana Lisboa Cristóvão dos Santos.
Telefone: (81) 3183 - 0716 | E-mail: vigilanciasocioassistencialpe@gmail.com

Gerente de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS: Paula Vanusa de Santana Tavares de Oliveira. **Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente:** Carla Magna Beltrão de Oliveira, José Roberto Alves de Souza.
Telefones (81) 3183-0702 - (81) 3183-0715 | E-mail: paula.tavares@sdscj.pe.gov.br