

## **TEXTO 02**

# **Os Marcos Legais para Organização Política de Trabalhadoras(es) no SUAS**

### **2.1 Introdução**

O SUAS inaugura canais de participação de trabalhadoras(es) importantes para a construção e aprimoramento da política de Assistência Social. Através de subsídios legais e normativos preconizados no âmbito do controle social a organização política de trabalhadoras(es) assume papel fundamental.

Para tanto, serão apresentadas as principais resoluções do CNAS que amparam as entidades representativas de trabalhadoras(es), bem como serão apontados destaques da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH), normativa resultante das reivindicações de trabalhadoras(es) e gestoras(es) que profissionaliza a Assistência Social e despreciza o trabalho neste âmbito.

Contudo, não se pretende neste módulo limitar as esferas organizativas ou restringir as possibilidades de espaços a serem ocupados e fomentados pelo conjunto de trabalhadora(es) do SUAS. Pelo contrário, o objetivo ampliado do curso em seu percurso formativo geral é justamente sublinhar a importância da organização política para o necessário enfrentamento aos ataques que se somam ao SUAS, que se exemplificam no sucateamento dos equipamentos, nas condições precárias de trabalho, no desfinanciamento da política, retorno do clientelismo e do primeiro damismo e no desmonte dos direitos sociais.

O cenário político atual convoca o conjunto da classe trabalhadora para apropriação dos espaços políticos para efetivação das conquistas necessárias ao enfrentamento da precarização e retirada dos direitos trabalhistas e sociais.

Nesse sentido, a mobilização política do conjunto de trabalhadoras(es) constitui-se como estratégia, bem como a articulação nos diferentes espaços, buscando a convergência

entre as pautas ampliadas da classe trabalhadora. Portanto, trata-se de compreender o cenário de lutas urgentes para Assistência Social.

Por consequência, o caminho a ser trilhado é de resistência organizada e qualificada para o tamanho dos desafios que se aproximam, rompendo com as saídas individuais e pontuais para questões políticas forjadas numa conjuntura regressiva para as políticas sociais. Nesse sentido, a organização política coloca-se como estratégia de luta coletiva, ao tempo que se desdobra em autocuidado e garantia da saúde de trabalhadoras(es).

A autora Yolanda Guerra tece alguns apontamentos importantes no tocante a organização política das(os) trabalhadoras(es) do SUAS, em seus termos:

“As tendências mais gerais do mercado de trabalho também se expressam nas condições de trabalho dos(as) profissionais do SUAS. Além disso, o SUAS, embora contenha as determinações mais universais do mercado de trabalho, possui um conjunto de mediações particulares que se configuram nesse espaço socio-ocupacional” (GUERRA, 2009, p. 273-274).

Decorre daí o dismantelamento de frentes progressistas de resistências aos ataques à Assistência Social, contribuindo para o cenário regressivo da organização política das(os) trabalhadoras(es) e do avanço da destruição dos direitos trabalhistas.

Em contextos de crise econômica e ajuste fiscal por parte de governos comprometidos com a diminuição do Estado na oferta das políticas sociais, os cortes orçamentários apresentam-se como investida declarada à Assistência Social. Diferentemente das demais políticas que compõem o tripé da Seguridade Social, a Assistência Social ainda busca legitimidade na opinião pública, que em função do lastro elitista da formação social brasileira ainda concebe uma noção limitada sobre cidadania e direitos sociais.

Nesse sentido, a luta de trabalhadoras(es) pela qualificação e consolidação dessa política deverá ocupar as frentes endógenas da própria Assistência Social, resistindo aos retrocessos e desmontes. Ao passo que também deverá articular-se em bloco para a disputa da legitimidade na sociedade, difundindo a relevância de suas ações sistemáticas e profissionalizadas como respostas do Estado à desigualdade social.

## 2.2 Marco Jurídico-formal do SUAS e Fomento à Participação Política

De acordo com a Resolução nº 17/2011 do Conselho Nacional de Assistência Social, a diversidade de profissões componentes do SUAS dizem respeito ao vasto leque de serviços socioassistenciais que devem ser ofertados, requisitando, portanto, a interdisciplinaridade como premissa dos processos de trabalho da Assistência Social.

<b>Compõem obrigatoriamente as equipes de referência:</b>	
I - Da Proteção Social Básica:	Assistente Social; Psicólogo.
II - Da Proteção Social Especial de Média Complexidade:	Assistente Social; Psicólogo; Advogado.
III - da Proteção Social Especial de Alta Complexidade:	Assistente Social; Psicólogo.

<b>São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender as especificidades dos serviços socioassistenciais:</b>	Antropólogo; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e Musicoterapeuta.
<b>São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS:</b>	Assistente Social, Psicólogo, Advogado, Administrador Antropólogo, Contador, Economista, Economista Doméstico, Pedagogo, Sociólogo e Terapeuta Ocupacional.

A despeito da diversidade da composição das equipes do SUAS salienta-se a importância da unificação de pautas necessárias para correlação de forças favoráveis às

conquistas de direitos para o conjunto de trabalhadoras(es) da Assistência Social. Outra resolução do CNAS nº 06/2015, postula de modo categórico sobre a primazia da organização política de trabalhadoras(es) em Art.1º:

“Reconhecer como legítima todas as formas de organização de trabalhadores do setor como associações de trabalhadores, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, conselhos federais de profissões regulamentadas, fórum nacional, e fóruns regionais, estaduais e municipais de trabalhadores, que organizam, defendem e representam os interesses dos trabalhadores que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na Lei Orgânica da Assistência Social-LOAS, na Política Nacional de Assistência Social - PNAS e no Sistema Único da Assistência Social - SUAS. (BRASIL, 2015)

Além das resoluções do CNAS supracitadas, o conjunto de trabalhadoras(es) dispõem ainda de outros instrumentos normativos, responsáveis por acolher as demandas variadas de trabalhadoras(es), considerando a repercussão destas no âmbito da qualidade do serviço prestado. Dentre os instrumentos normativos, menciona-se a Norma Operacional Básica – Recursos Humanos (NOB-RH) que preconiza como diretriz “uma política de gestão do trabalho que privilegie a qualificação técnico-política desses agentes”.

A NOB-RH afirma ainda princípios para a gestão do trabalho no SUAS, destacamos alguns deles:

Garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da tercerização

Garantir a educação permanente dos trabalhadores através de uma Política Nacional de Educação Permanente

Implantar/adequar os Plano de Cargos, Carreira e Salários do SUAS

Realizar concurso público para provimento de cargos

Garantir a  
gestão  
participativa  
com controle  
social

Implantar a  
valorização do  
trabalho  
interdisciplinar e  
participativo

O conteúdo da Gestão do Trabalho exposto acima sugere os canais de organização, bem como indicam as bandeiras unificadoras do conjunto de trabalhadoras(es) do SUAS, a despeito da diversidade na composição de seu quadro funcional e regional.

No que se refere a relação entre a representação política de trabalhadoras(es) e o controle social a NOB RH – SUAS pontua que:

“[...] as representações de trabalhadores e de entidades ou organizações de Assistência Social conveniadas podem propor uma agenda de discussão e ações ao Plenário dos respectivos Conselhos de Assistência Social” (BRASIL, 2015)

Sendo, portanto, os conselhos o espaço de publicização das pautas do conjunto das(os) trabalhadoras(es). Constituem-se ainda espaços de fortalecimento política de trabalhadoras(es) as assessorias técnicas, grupos de estudos de universidades, conselhos profissionais, associações científicas, fóruns de trabalhadoras(es) e frentes de luta. O aspecto mais relevante é conferir legitimidade política a uma representação e organização diante de sua real capacidade de convergir as demandas, as análises e encaminhamentos definidos em nível coletivo.

Logo, ao analisar o caráter da representação política, é salutar considerar a representatividade das pautas e sujeitos envolvidos na organização da luta por uma Assistência Social pública, laica e garantidora da cidadania. Isto é, a representação necessita estar revestida de legitimidade para pautar os interesses de trabalhadoras(es) em consonância com os princípios éticos da Gestão do Trabalho do SUAS.

Com isso a Gestão do Trabalho pode ser compreendida como uma trilha por dentro do próprio SUAS, no sentido de convergir pautas relativas ao trabalho técnico e formação política

de trabalhadores(as) do SUAS. Extrapolando os formatos instituídos na política e favorecendo o diálogo com as lutas mais gerais da classe trabalhadora.

Tal propósito encontra-se expresso em publicação emanada do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, ao definir que:

Gestão do trabalho no SUAS supõe, especialmente, a criação e a manutenção de estruturas de referência técnica e institucional para a orientação e o apoio permanentes; a regulamentação de aspectos relacionados ao trabalho na assistência social, a serem pactuados e submetidos ao controle democrático da sociedade civil organizada e atuante nas mesas de negociação e nos conselhos e instâncias de pactuação; a formação de uma ampla rede de formação permanente, com envolvimento das instituições de referência na área e organizações profissionais; a implantação e unificação de sistemas públicos de informação e controle dos processos de capacitação e acompanhamento da gestão do trabalho” (SILVEIRA, 2011, p. 14)

Em síntese, a relação entre a organização política de trabalhadoras(es) e a Gestão do trabalho deve ser fortalecida uma vez que:

“[...] a gestão do trabalho é dinamizada e fortalecida pela própria organização dos trabalhadores nestas instâncias, particularmente nas mesas de negociação, nos conselhos e nos fóruns autônomos, que cumprem o objetivo de alargar a agenda política e conquistar regulações condizentes com compromissos democráticos, as conquistas do trabalho e a ampliação dos direitos, na esfera pública da assistência social. (SILVEIRA, 2011, p. 14-15)

Antes de mais nada, é preciso destacar que as Comissões responsáveis por implementar a Gestão do Trabalho no SUAS não devem limitar-se a realização de capacitações pontuais. Pelo contrário, diz respeito à capacidade organizativa para o debate de uma “consistente racionalidade na área com direcionamento ético-político orientador das estratégias estruturantes e dos processos continuados” (SILVEIRA, 2011, p.15).

Esse propósito encontra-se preconizado na arquitetura institucional da Assistência Social e convoca o conjunto de trabalhadoras(es) para a ocupação dessas instâncias que *“configuram uma conjuntura propícia à indução da qualificação permanente das condições de trabalho e das respostas técnicas e éticas na prestação dos serviços e no desenvolvimento das funções de gestão”* (SILVEIRA, 2011, p.15)

Da mesma forma que a luta coletiva e organização política de trabalhadoras(es) devem pressionar para o cumprimento dos objetivos da Gestão do trabalho. Aqui, cabe mencionar algumas questões centrais que constam no rol de reivindicações de comissões e mesas de negociação: realização de concurso público, assegurando a estabilidade funcional e fim da alta

rotatividade de profissionais em desacordo com os princípios do SUAS; a ascensão de carreira; a remuneração compatível; a segurança no trabalho; e a qualidade técnica das intervenções profissionais.

Para tanto, a cultura política transversalizadora dos espaços de luta de trabalhadoras(es) do SUAS deve orientar-se pela gestão democrática, recusando os traços de subalternidade nos quais foram erguidas a Assistência Social. Isto é, a subalternidade, o autoritarismo e a desprofissionalização deverão ser rejeitadas na medida em que todo fazer profissional é por excelência, um difusor de novas práticas e cultura política, no que tange à relação com usuárias(os), quanto na condução de fóruns, comissões e mesas de negociação.

De acordo com Silveira a centralidade da Gestão do Trabalho consiste:

Neste contexto de qualificação teórica e política da gestão do trabalho o recurso à história construída pelos sujeitos políticos pela organização coletiva, fortemente direcionada pelo projeto de democratização do Estado e da sociedade na direção de uma sociedade livre da desigualdade, portanto emancipada, é o movimento fundamental para superar o lugar da reivindicação isolada e do “encolhimento” das forças políticas. (SILVEIRA, 2011, p. 38)

Valores como transparência, representatividade e criticidade devem permear todo o processo organizativo de trabalhadoras(es), sendo, portanto, imprescindível o reconhecimento que:

“O campo da assistência social, impulsionado por uma legalidade e institucionalidade virtuosas, tem demandado novas e superiores condições de trabalho e exercício do controle democrático, tem exigido um trabalhador comprometido com a realização e a ampliação do direito à assistência social. Travessia necessária no fortalecimento de uma cultura democrática e orgânica aos processos emancipatórios. (SILVEIRA, 2011, p. 21-22)

Outro recurso que pode ser lançado mão como estratégia de levantamento de pautas reivindicatórias referem-se aos dados expressos no CENSOSUAS, visto que possibilitam a politização das lacunas e insuficiências dos equipamentos da Assistência Social no aspecto da operacionalização, conferindo legitimidade às dificuldades comuns aos serviços e aos profissionais.

Os dados constatados pelo CENSOSUAS subsidiam análises profundas sobre a estruturação do SUAS e o longo caminho a ser percorrido pelo reconhecimento das demandas das(os) trabalhadoras(es), na medida em que revelam o grau de institucionalização da própria Assistência Social.

Ainda de acordo com a autora Yolanda Guerra (2009), corrobora-se ao inferir que:

“Como resultado da precarização e das condições precárias de trabalho dos(as) trabalhadores(as) do SUAS temos, então, uma introdução de formas de contratação terceirizada, redução de carga horária para diminuir salários, um nível de rotatividade muito grande, instabilidade no trabalho, insegurança e vários vínculos empregatícios, ou seja, o chamado pluriemprego. Essa tendência acaba, na verdade, por colocar os(as) profissionais do SUAS e toda a classe trabalhadora numa situação de necessidade de organização social, estabelecimento de alianças e da busca de vínculos para fortalecer a sua própria organização.” (GUERRA, 2009, p. 280)

O enfrentamento às questões mencionadas pela autora e tantas outras vivenciadas no cotidiano profissional de trabalhadoras(es) do SUAS encontram na organização política a ferramenta estratégica, como mencionado na publicação do próprio MDS:

“Tais aspectos desafiam a construção de estratégias que transcendam a responsabilidade do órgão gestor, demandando articulações com outras organizações e entidades representativas, e adoção de mecanismos indutores como o repasse condicionado a patamares progressivos de estruturação da gestão do trabalho que regra o poder público e as entidades vinculadas.” (SILVEIRA, 2011, p. 23)

Diante do exposto, nos módulos seguintes serão apresentadas experiências exitosas de construções políticas que ressaltam a potente estratégia de organização em fóruns de trabalhadoras(es) no Estado de Pernambuco, a título de exemplificação pedagógica, sem, no entanto, indicar como único modelo a ser seguido.

Pelo contrário, pretende-se demonstrar as estratégias mais eficazes em determinadas realidades. Contudo, considerando a diversidade de cenários político-institucionais assumidos pelo SUAS Brasil afora, reconhecendo as diferentes experiências nas quais fóruns, ou comissões temáticas, mesas de negociação ou ainda via conselhos de classe ou de direitos têm sido espaços para estruturação da Gestão do Trabalho.

Em suma, mais do que modelos e estruturas, esta etapa do curso assumiu o desafio de estimular a construção política do SUAS pelas mãos de trabalhadoras(es) através de contribuições técnicas e políticas relativas à Assistência Social pública, laica e cidadã.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTENCIA SOCIAL. **Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011.** Diário Oficial da União. Brasília, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTENCIA SOCIAL. **Resolução nº 06, de 21 de maio de 2015.** Diário Oficial da União. Brasília, 2015.

BRASIL, MINISTÉRIO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos no Sistema Único de Assistência Social – NOB/ SUAS.** Brasília, 2006.

GUERRA. Y. Condições de Trabalho e Projeto Ético-Político Profissional. In: **Seminário Nacional: O trabalho do/a Assistente Social no SUAS.** Rio de Janeiro. Publicação do CFESS. 2009.

SILVEIRA. J. I. Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS. In: BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária.** Brasília: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.