

## GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS E EDUCAÇÃO PERMANENTE NA CALAMIDADE PÚBLICA DO RS

**Leila Aparecida Cunha Thomassim**

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0750-3116>

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

[thom.leila@gmail.com](mailto:thom.leila@gmail.com)

**Mônica Ogliari Pereira**

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1925-4057>

Universidade Católica de Pelotas (UCPEL)

[monicaogliari@yahoo.com.br](mailto:monicaogliari@yahoo.com.br)

**Dolores Sanches Wunsch**

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5278-1465>

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

[dwunsch@hcpa.edu.br](mailto:dwunsch@hcpa.edu.br)

**Recebido em: 03.11.2024**

**Aceito em: 10.12.2024**

**Resumo:** O presente artigo trata da gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) relacionado aos avanços e desafios da política de Assistência Social. Aborda a particularidade de sua efetivação no contexto das emergências e calamidades ocorridas no Estado do Rio Grande do Sul e para tal reflete sobre organização do processo de trabalho no âmbito da assistência social para enfrentar esses cenários. Demonstra e analisa através do levantamento feito pelo Fórum Estadual de Trabalhadores do SUAS (FETSUAS-RS), as condições e relações de trabalho na pandemia (2020) e sobre o trabalho no contexto das enchentes e deslizamentos realizados em 2024. Assim aponta os desafios e as contradições presentes nesse cenário e a importância da educação permanente como eixo estruturante da gestão do trabalho.

**Palavras-chave:** Gestão do Trabalho no SUAS; Educação Permanente; Trabalhadores do SUAS.

## WORK MANAGEMENT AND CONTINUING EDUCATION IN PUBLIC CALAMITY IN RS

**Abstract:** This article deals with work management in the Unified Social Assistance System (SUAS) related to the advances and challenges Social Assistance Policy. Addresses the particularity of its implementation in the context of emergencies and calamities occurring in the state of Rio Grande do Sul, and to this end, reflects on the organization of the work process within the scope of social assistance to face these scenarios. Demonstrates and analyzes, through the survey carried out by the State Forum of Workers of the SUAS (FETSUAS-RS), the conditions and working relationships in the pandemic (2020) and about work in the context of the floods and landslides carried out in 2024. This highlights the challenges and contradictions present in this scenario and the importance of permanent education as a structuring axis of work management.

**Keywords:** Work Management at SUAS; Permanent Education; SUAS Workers.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe-se a refletir sobre a Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social - SUAS e sua importância, dificuldades e contradições presentes na sua efetivação no contexto das emergências e calamidades ocorridas no Estado do Rio Grande do Sul, quando a proteção social voltadas ao acolhimento integral e provisão das necessidades básicas de subsistências das pessoas e famílias atingidas foram imprescindíveis.

No contexto da pandemia da Covid-19<sup>1</sup> e dos eventos climáticos e desastres<sup>2</sup> ocorridos nos últimos períodos, as ações ofertadas pelo SUAS, no conjunto de outras políticas sociais operadas no âmbito da saúde, habitação etc., junto com os sistemas de defesa de direitos, tiveram relevância significativa.

No Estado do RS o contexto da Emergência Internacional em Saúde, decorrente da Covid-19 (2020 a 2023)<sup>3</sup> e dos fenômenos climáticos e ambientais, no RS, que implicaram em chuvas fortes, enchentes e alagamentos em 2023 e 2024, as ações de proteção social ofertada pela Assistência Social foram essenciais no acesso aos programas e benefícios destinados às pessoas e famílias que foram impactadas com estes fenômenos.

Sabe-se que está estabelecido no SUAS, devidamente tipificado pela Política Nacional, a partir da Resolução CNAS nº 109 de 2009, o Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas de Emergências, com as atribuições previstas frente às situações de calamidades. A assistência social posta-se como política essencial de proteção social às comunidades, famílias e indivíduos atingidos, através

---

1 Com a Declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS) da Emergência de saúde pública de importância internacional, de corrente da Covid-19 em janeiro de 2020, até seu término em maio de 2023, diversas ações de prevenção, a pandemia o Estado do RS, adotou diversas medidas sanitárias de prevenção, fechamento de serviços, indústrias e comércios etc.

2 Entende-se desastre com o resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem sobre um ecossistema vulnerável, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais (Brasil, 2023, p.7). Tais eventos meteorológicos e climáticos como os associados a temperatura (ondas de calor) e precipitação (excesso ou falta de chuva), podem ser classificados em razão da sua magnitude, duração e extensão.

3 Na pandemia da Covid-19 o Governo Bolsonaro editou a Medida Provisória nº 92 de 2020) e Decretos nº10.282 de 20 de março de 2020 alterando a Lei Nº 13.979) que, entre outros dispositivos classificou serviços essenciais (saúde, segurança pública, defesa civil, transporte, telecomunicações, serviços de energia elétricas etc.), incluindo a assistência social e o atendimento à população em estado de Vulnerabilidade social.

das ofertas de serviços, programas e benefícios executados meio de trabalhadores e trabalhadoras, que, em muitos casos também foram impactados por essas contingências de saúde e dos desastres, desmoronamentos e enchentes.

Num contexto crescente de precarização do trabalho, da retração das políticas sociais, vivencia-se um importante desfinanciamento da política de assistência social comprometendo a oferta dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais. Assim os contextos de urgências, emergências e desastres naturais vivenciados esteve marcado por maiores tensões decorrente do aumento das demandas, pressões pela ampliação das ofertas na provisão de benefícios e auxílios no âmbito dos municípios.

Nesses contextos mais do que nunca a organização do processo de trabalho no âmbito da assistência social para enfrentar esses cenários, foram fundamentais. Conforme Silveira (2012), a gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social:

supõe processos unificados e construídos coletivamente com definição de requisitos, competências e perfis profissionais para os desenvolvimentos de funções correspondentes aos controles democráticos, às responsabilidades de gestão e ao atendimento prestado com implementação de condições dignas de trabalho (Silveira, 2012, p. 20).

Assim o desafio posto neste artigo é refletir sobre como se efetivou a Gestão do Trabalho no SUAS, nesses contextos, orientado pelo Serviços de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e Emergências, no contexto da pandemia da Covid 2019<sup>4</sup> e dos eventos climáticos e ambientais que ocorreram no Estado em 2023 e 2024.<sup>5</sup>

As problematizações realizadas no presente artigo serão subsidiadas pelos levantamentos realizados pelo Fórum Estadual de Trabalhadores do SUAS FETSUAS/RS<sup>6</sup> efetivado em 2020, que analisou as condições e relações de trabalho na pandemia no período e o levantamento sobre o trabalho no contexto das enchentes e deslizamentos realizados em 2024.

---

4 A pandemia Covid chegou ao número de mortes de 700 mil pessoas no Brasil.

5 Em 2023 os eventos climáticos – fortes chuvas, enchentes e deslizamentos atingiram 359 pessoas, 5 mil ficaram desabrigadas e 21 desalojadas, tendo 47 mortos e 10 desaparecidos. Em maio de 2024 os eventos foram mais duradouros e abrangentes, atingindo 418 municípios gaúchos, afetando 2.398.255 pessoas, 422.753 desalojados, 806 feridos, 10.793 desabrigados, 183 mortes e 27 desaparecidos (Defesa Civil, 20 de agosto de 2024).

6 FETSUAS/RS é o Fórum dos Trabalhadores do SUAS/RS criado em 2010.

## **GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS**

### **Breve histórico da Gestão do Trabalho no SUAS**

A gestão do trabalho na Política de Assistência Social relaciona-se diretamente com o avanço da política de Assistência Social ao longo dos anos, com a inserção dos trabalhadores nos espaços sócio-ocupacionais nos diferentes níveis de proteção da política. A Assistência Social, é uma política pública de Seguridade Social não contributiva, instituída na Constituição Federal (CF) de 1988 e na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/1993, voltada ao atendimento a famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social, de risco pessoal e social e de violação de direitos, por meio de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública estatal e não estatal.

No decorrer da história, a Assistência Social era efetuada com ações pontuais e concentradas nos grandes centros urbanos, executada na maioria pelas entidades assistenciais e com a gestão concentrada a nível federal. As políticas sociais tinham como objetivo a legitimação do sistema autoritário vigente, com caráter fragmentário, setorial e emergencial, a fim de legitimar o governo e para manter-se no poder.

Com a redemocratização no país, conquistada com ampla mobilização da sociedade, e com a aprovação da Constituição Federal de 1988, elaborada com a participação de movimentos sociais, ficou estabelecido no Art. 203 que “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social.” (Brasil,1988), sendo regulamentada com a Lei Federal nº 8.742/1993 e posteriormente a Lei Federal nº 12.435/2011.

Nos anos 90, enquanto de forma tardia a seguridade social era constituída no Brasil, o neoliberalismo se tornou a ideologia dominante no mundo, de forma a responder a crise de acumulação capitalista, orientando políticas de desfinanciamento das políticas públicas e expansão privada no investimento nessas áreas. Ocorre os desmontes das estruturas públicas estatais, privatizações de empresas estatais, cortes nos gastos públicos efetuados, abertura dos países para o mercado internacional e outros procedimentos, que provocaram um reordenamento das políticas sociais, com a transferência das responsabilidades estatais para a sociedade ou a concretização de parcerias Estado-Sociedade.

Na contramão dessa tendência mundial, de avanço do neoliberalismo, num cenário de avanço das forças democráticas na gestão do país, em 2004, foi aprovada a Política Nacional da Assistência Social (PNAS) que instituiu o Sistema Único de Assistência Social - SUAS, como sistema público, descentralizado e participativo instituindo competências de gestão entre os entes federados, as instâncias de participação, pactuação e deliberação, o matriciamento familiar, a constituição de serviços, programas e benefícios em âmbito nacional, portanto a caracterização do campo específico da assistência social no campo da proteção social brasileira, organizando a assistência social em um sistema único.

A Norma Operacional Básica/NOB aprovada em 2005, regulamentou e organizou os serviços, programas, projetos e benefícios, garantindo a proteção social. A NOB/2005 foi alterada pela NOB/SUAS publicada em 2012, qualificando ainda mais a estruturação do SUAS. A partir de então são estabelecidas garantias de segurança a ser afiançadas pelo SUAS tais como: de renda, autonomia, convívio, benefícios e acolhida, a fim de oferecer condições materiais e subjetivas para que as famílias protejam seus membros, em especial os mais vulneráveis.

As ofertas socioassistenciais no SUAS são organizadas por níveis de complexidade: Proteção Social Básica (PSB) e Proteção Social Especial (PSE) e a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, aprovado pela Resolução CNAS n 109/2009, institui os serviços previstos a serem executados pela Proteção Social Básica e Especial e que são ofertados tanto pela rede socioassistencial pública e como pela rede socioassistencial privada.

O SUAS também prevê os benefícios de forma eventual ou continuada, através da Lei nº 8.742/1993 e regulamentados pelo Decreto nº 6.307/2007, os benefícios eventuais caracterizam-se por sua oferta temporária para prevenir e enfrentar situações provisórias de vulnerabilidade decorrentes ou agravadas por morte ou nascimentos. Já de forma continuada, o Benefício de Prestação Continuada/BPC garante o pagamento mensal de um salário mínimo a pessoas idosas, a partir de 65 anos, e pessoas com deficiência que sejam incapazes de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por suas famílias. O Programa Bolsa Família/PBF, criado em 2004, pela Lei nº 10.836 e regulamentado atualmente pela Lei nº

14.601/2023 é um programa de transferência direta de renda voltado para famílias em situação de pobreza e extrema pobreza em todo o país.

### **Gestão do trabalho no SUAS**

Dentro das conquistas da Política de Assistência Social, destaca-se a aprovação pela Resolução CNAS nº 269/2006 referente a NOB-RH/SUAS<sup>7</sup>, que estabelece as regras que qualificam a gestão e os serviços, definindo as diretrizes e os parâmetros gerais para a organização e gestão do trabalho profissional, reconhecendo a especificidade nestes campos de atuação, tanto junto aos serviços, como para a gestão do sistema municipal, com o intuito de desprecarizar os vínculos e as condições de trabalho dos trabalhadores(as), contribuindo diretamente na qualificação dos serviços.

A NOB-RH/SUAS apresentou-se como um norte importante no enfrentamento da histórica precarização do trabalho, a desprofissionalização da política de Assistência Social. O Capítulo VIII Art. 109 da NOB-RH/SUAS, diz que a

gestão do trabalho no SUAS compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Brasil, 2012, p. 46).

Já o parágrafo 1º estabelece as ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras:

a realização de concurso público; a instituição de avaliação de desempenho; a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação; a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS; a instituição das Mesas de Negociação; a instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS); a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores e a instituição de observatórios de práticas profissionais (Brasil, 2012, pg.47).

Rizzotti (2016) destaca que “a gestão do trabalho do SUAS adota uma conjunção de ações que envolvem os requisitos para a valorização do trabalho” (Rizzotti, 2016,

---

<sup>7</sup> A Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social/NOB SUAS foi aprovado pela Resolução CNAS nº 33/2012 e disciplina a gestão pública da Política de Assistência em todo território brasileiro.

p.133 e 134). Ressalta que esse processo “deve primar por um processo democrático, no qual o trabalhador é um ator imprescindível e capaz de provocar mudanças na perspectiva de ampliar a qualidade dos serviços e demais provimentos no âmbito do SUAS” (Rizzotti, 2016, p. 133 e 134).

Também Silveira (2012) reforça que a gestão do trabalho “não é compatível com processos gerenciais de controle das pessoas” (Silveira, 2012, p.20), com a organização de funções e perfis ou estabelecimento de orientações e capacitações e construção de conhecimentos. A gestão do trabalho torna-se necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial, pois o SUAS possui um número expressivo de trabalhadores(as) que atuam na mediação e garantia de direitos, e devem ter seus direitos garantidos, com acesso por meio de concurso público, com planos de carreira, cargos e salários, com condições condignas de trabalho e capacitação baseada nos princípios da educação permanente, prevista pela Política Nacional de Educação Permanente e na interdisciplinaridade.

A implantação do SUAS exige novas formas de regulação, organização e gestão do trabalho e, certamente, são condições essenciais a ampliação do número de trabalhadores pela via do concurso público, ao lado de processos continuados de formação e qualificação, definição de planos de carreiras, cargos e salários, de processos de avaliação e progressão, de perfis das equipes e dos serviços, além de remuneração compatível e segurança no trabalho (Brasil, 2011, p. 45).

A NOB-RH/SUAS portanto representou um grande avanço ao estabelecer diretrizes para a efetivação do SUAS, mediante a inserção de trabalhadores efetivos via concursos públicos para a operacionalização dos serviços, programas e benefícios, devidamente tipificados na Resolução CNAS nº 109/2009. Dessa forma, materializa-se os compromissos que vão na contramão da desprofissionalização da política, no voluntarismo, nas ações clientelistas que historicamente marcaram a efetivação das ações assistenciais.

Posteriormente, com a Lei Federal nº 12.435/2011, o Art. 6º Inciso V incorporou como um dos objetivos da gestão das ações na área de assistência social, a implementação da gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social (Brasil, 2012). Além disso, o Art. 6º traz que os recursos do cofinanciamento do SUAS, destinados à execução das ações continuadas de assistência social, poderão ser aplicados no pagamento dos profissionais que integrem as equipes de referência, responsáveis

pela organização e oferta daquelas ações. Fica estabelecido a destinação de até 100% dos recursos financeiros do FNAS para pagamentos das equipes de referência, como forma de garantir a presença dos profissionais nos serviços, programas e projetos do SUAS.

Outros avanços importantes para a profissionalização do trabalho no SUAS foram: a constituição da Política Nacional de Educação Permanente aprovada na Resolução nº 04/2013 do CNAS previsto na NOB-RH/SUAS; a Resolução CNAS nº 17/2016<sup>8</sup>, que reconheceu as categorias profissionais do SUAS e a Resolução nº 09/2014<sup>9</sup>, que definiu os cargos de nível superior, médio e fundamental no SUAS, propiciando maior unidade na definição do quadro de recursos humanos, e cargos e nomenclaturas a serem adotados em todo o país.

Assim a NOB-RH/SUAS e demais resoluções propiciaram que a gestão do trabalho no SUAS, integrasse à agenda pública, ganhando visibilidade na política a ampliação das equipes, as formas de contratação, as condições de trabalho, a isonomia profissional, o plano de carreira, cargos e salário, a criação de mesas de negociação, a educação permanente etc. Portanto, avançavam no processo de efetiva profissionalização das ações socioassistenciais, no reconhecimento da dimensão pública estatal na expansão das ações e dos direitos aos trabalhadores. Perspectivas que destoam da realidade de precarização do trabalho, do avanço da perda de direitos previdenciários e sociais efetivados em âmbito mundial pela hegemonia neoliberal e modernas formas de reconfiguração do trabalho.

### **A precarização do trabalho**

O cenário pós golpe jurídico, parlamentar e mediático que afastou a Presidenta Dilma da Gestão do Estado, em 2016, teve como impacto enormes retrocessos às políticas

---

<sup>8</sup> A Resolução CNAS nº 17/2011 ratifica as categorias profissionais com ensino superior completo, que devem compor obrigatoriamente as equipes de referência, e reconhece outras categorias profissionais, do mesmo nível de escolaridade, para atender os serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda e reconhece as categorias profissionais para atender às funções de gestão do SUAS.

<sup>9</sup> A Resolução CNAS nº 09/2014, trata dos profissionais com ensino médio e fundamental completos do SUAS com o reconhecimento das áreas de ocupações com ensino médio e fundamental completos para apoio aos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda, para apoio às funções de gestão e para apoio operacional do Sistema.

sociais públicas como um todo e a materialização do SUAS com profundo desfinanciamento das ações junto aos estados e municípios.

Dentre esses retrocessos tem-se a Emenda Constitucional nº 95/2016, que congelou os investimentos nas políticas sociais, a Reforma Trabalhista (Lei Federal nº 13.467/2017) e a Lei da Terceirização (Lei Federal nº 13.429/2017), que atingiram diretamente as relações trabalhistas, aprofundando os processos de desigualdade sociais inerente ao sistema capitalista. Ocorre assim maiores perdas aos direitos conquistados ao longo dos anos com muita luta pelos movimentos sociais e sindical. Com a lei da terceirização ocorre a alteração da interpretação “atividade meio fim”, permitindo ao poder público a terceirização ampla dos serviços de responsabilidade estatal, impactando diretamente as relações trabalhistas na execução das políticas sociais. De 2016 até 2022 o cenário, que foi atravessado pela pandemia, foi devastador para a classe trabalhadora com as restrições das políticas sociais, retiradas de direitos sociais, previdenciários e trabalhistas.

Apesar da retomada do compromisso com o campo das políticas sociais diante da eleição do Governo Lula (2023/2026) iniciando-se um processo de reconstrução do SUAS, evidencia-se que a sua expansão igualmente mantém-se aprisionada, frente a Lei do Arcabouço Fiscal (Lei Complementar nº 200/23). O novo regime fiscal, que substituiu o Teto de Gastos Públicos, afeta o cofinanciamento das políticas sociais, e a Assistência Social, mesmo diante do compromisso do governo em recompor o orçamento destinado aos serviços, benefícios, programas e projetos do SUAS. Realidade que precariza mais ainda o trabalho da classe trabalhadora e dos trabalhadores do SUAS – Sistema Único de Assistência Social. Entende-se que a precarização é,

um processo inerente ao modo de produção capitalista, tendo em vista a necessidade da sociedade burguesa de contínuas transformações nas formas de acumular capital, fator que, de tempos em tempos, geram crises de superprodução (Monteiro; Wunsch; Mendes; Souza, 2023, p. 47).

Portanto, a precarização do trabalho está intrinsecamente ligado com o modo de sociabilidade capitalista, nos períodos de crise econômica, ocorre o agravamento e intensificação do processo de precarização do trabalho mediante vários dispositivos como o aumento das jornadas de trabalho, pressões para ampliação de metas, redução dos salários, desregulamentação/flexibilização na leis de proteção ao

trabalho, terceirizações, contratos com trabalhos temporários, produzindo igualmente ofertas de trabalho precárias, instabilidade e inseguranças ao trabalhador.

Assim “o/a trabalhador(a) é, então, parte integrante do processo de capital, porém dele não participa, aumentando, o sentimento de medo em relação ao trabalho, que passa a ser usado, como meio de controle social (...)”. (Monteiro; Wunsch; Mendes; Souza, 2023, p. 47). Reforçam as autoras que a

economia capitalista resulta na degradação dos padrões de trabalho (...) derivados das políticas públicas deficitárias que convergem entre o crescimento econômico, a manutenção de direitos das empresas, a crise da economia e depreciação de direitos laborais e sociais (*Ibid.*, p. 47).

Assim, mesmo que revestidos de modernidade, novas formas de exploração e intensificação do trabalho estão sendo adotadas a partir das tecnologias de informação, tais como trabalho home office.

O enfrentamento da precarização do trabalho, da desvalorização e desprofissionalização nas ações, compromissos postos na agenda pública do SUAS permanecem assim desafios estruturais importantes frente às ofensivas de perdas de direitos sociais e trabalhistas que afetam também os trabalhadores do SUAS. Como principais dispositivos adotados como capital para precarizar direitos sociais e trabalhistas tem-se as terceirizações, que vem crescendo no âmbito das políticas públicas, em particular na Assistência Social que se recoloca, como “parceirização” para oferta de serviços.

### **A Terceirização no SUAS**

Os estudos já apontam que a terceirização irrestrita é um dispositivo legal que amplificou a precarização das relações de trabalho, afetando diretamente a política de assistência social, na medida que permite outros vínculos trabalhistas além do concurso público para contratação dos trabalhadores do SUAS, refletindo na qualidade dos serviços a serem ofertados e conseqüentemente reflete na cobertura da proteção social. Antunes traz que:

Por outro lado, depara-se nesse tempo com “contradições oriundas da ampliação da demanda por serviços e benefícios da assistência social num contexto de aprofundamento do desemprego estrutural, de precarização do

trabalho e de insegurança social face à redução das proteções sociais do trabalho decorrentes da sua nova morfologia, expressas pela tríade flexibilização, informalização e terceirização do trabalho (Antunes, 2013, pg. 201).

Estes processos trazem consequências profundas para o trabalho social na política de Assistência Social, uma vez que a terceirização transforma o significado e a amplitude do trabalho técnico realizado pelos trabalhadores(as) do SUAS, retira as relações entre poder público e a população, isto que passa a contar com a intermediação de empresas e organizações contratadas. Para Raichelis (2010) as ações desenvolvidas passam a ser subordinadas a prazos contratuais e aos recursos financeiros destinados para esse fim, resultando descontinuidades, rompimento de vínculos com usuários, descrédito da população para com as ações públicas.

Assim, mesmo diante das legislações e normativas do SUAS, os processos de precarização do trabalho se intensificaram e podem ser identificados através do Censo SUAS, que é um dos métodos de monitoramento da Política de Assistência Social. O Censo SUAS é um método utilizado pelo SUAS, para monitorar a Gestão dos Estados e Municípios e todos os serviços, programas e projetos ofertados, conforme diretrizes da Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.

O Censo SUAS de 2020, que avaliou os serviços, os recursos humanos e espaço físico dos CRAS no Brasil, identificou a presença de vínculos precarizados, por meio de contratos temporários e dos pregões eletrônicos, demonstrando que a efetivação das equipes de referências do SUAS com vínculos permanentes é um desafio a ser enfrentado por todos.

Os vínculos dos trabalhadores(as) do SUAS dos CRAS no Brasil, identificados no Censo SUAS 2020, retratam que haviam no período 33.820 (30,3%) de servidores estatutários, sendo os demais 77.820 (78,7%) celetistas, trabalhador de empresa/cooperativa, servidor temporários, comissionado, terceirizados e outras modalidades, retratando a realidade e a fragilidade da consolidação do SUAS, que prevê na NOB-RH/SUAS a existência de um número adequado de trabalhadores(as), com processos continuados de capacitação, com realização de concursos públicos de ingresso, com plano de cargos, carreira e salários previstos, a fim de oferecer aos usuários serviços, projetos e programas com qualidade e suficientes para atender as demandas.

A terceirização na execução dos serviços, projetos e programas da Política de Assistência Social é uma realidade em muitos municípios, tanto por meio das diferentes formas de contratação dos trabalhadores (as) do SUAS e pelas “parcerias” com as entidades não governamentais para atendimento direto aos usuários.

A pandemia do Covid em 2020, a desigualdade social aumentou consideravelmente no país e as reformas, como a reforma previdenciária aprovada e trabalhista, se tornaram em ataques à proteção social na atualidade. A calamidade pública também exigiu a presença e atuação dos trabalhadores do SUAS, junto à população atingida no estado do Rio Grande do Sul.

O aumento da desigualdade social, a pauperização da população e a situação de calamidade e emergência ampliam as demandas inerentes às equipes de referência dos serviços, projetos e programas junto a política de assistência social, os trabalhadores(as) do SUAS vem-se imobilizados e adoecidos diante da impossibilidade de respostas para ofertar aos usuários, além de vivenciarem a precarização de suas relações de trabalho. Para Frota; Pereira (2017):

o trabalho social desenvolvido atende usuários que hoje têm sua base não apenas em pessoas incapazes para o trabalho, mas trabalhadores que, dadas as condições de emprego e subemprego, estão alijados das condições de prover, por meio da sua força laborativa, suas necessidades e de sua família. Isso constrange o trabalhador social à medida que, na lógica da precarização, ele também se sujeita à insegurança de conseguir sobreviver pelo seu próprio trabalho. Então, recorre a duplas jornadas de emprego que o esgotam física e psicologicamente, comprometendo os serviços prestados e a própria capacidade laborativa (Frota; Pereira, 2017, p.197).

Acredita-se que a precarização dos vínculos trabalhistas, decorrente da terceirização, interfere no processo de trabalho dos trabalhadores(as) do SUAS e conseqüentemente na oferta de serviços, projetos e programas da Política de Assistência Social junto aos usuários.

Na atualidade as relações trabalhistas são precarizadas, com os baixos salários, com o aumento da demanda, com a falta de respostas para ofertar aos usuários, com a ausência de condições de trabalho com a falta de EPI durante a pandemia e na calamidade pública, pelo fato de que os trabalhadores do SUAS não serem considerados público prioritário no Plano Nacional de Imunização, mesmo a Política de Assistência Social sendo considerada um serviço essencial. Na calamidade

pública, os trabalhadores do SUAS foram presentes desde o acolhimento até o desligamento nos alojamentos provisórios, atuando em situações limites e ainda permanece acompanhando as famílias atingidas, junto às unidades socioassistenciais.

Todos estes fatores afetam diretamente o processo de trabalho dos trabalhadores do SUAS, sendo que para Iamamoto (2018) o processo de trabalho do assistente social, um dos profissionais do SUAS, significa compreender a profissão como um processo, visto que ela se transforma na medida em que se transformam as condições e as relações sociais nas quais ela se inscreve (Iamamoto, 2018, p.98).

Para Frota; Pereira:

A terceirização é uma das engrenagens que limitam a política, à medida que os serviços chegam aos usuários de modo fragmentado, focalizados ao mínimo, permeados pela rotatividade profissional. É um processo que fragiliza os vínculos entre equipe profissional e usuário – um empecilho aos objetivos almejados (Frota; Pereira, 2017, pg. 202).

Tais constatações confirmam a relevância de compreender a realidade dos trabalhadores(as) do SUAS, do seu processo de trabalho e da gestão de trabalho dentro deste contexto atual, após período da pandemia da Covid e da calamidade pública que atingiu o Estado do Rio Grande do Sul.

### **Aspectos relevantes na gestão do trabalho do SUAS**

O Fórum Estadual de Trabalhadores do SUAS (FETSUAS/RS), é uma organização política das/os trabalhadoras/es do SUAS - RS que representa os trabalhadores do SUAS no Estado do Rio Grande do Sul (em ocupações de nível fundamental, médio e superior, que atuam na rede socioassistencial pública e/ou privada) que congrega entidades e organizações representativas de trabalhadores (tais como associações, entidades sindicais e Conselhos Profissionais) e representação dos fóruns municipais. Criado em 2010, acompanha e articula-se ao Fórum Nacional de Trabalhadores do SUAS - FNTSUAS.

O FETSUAS-RS tem como objetivos: fortalecer o protagonismo das/os trabalhadoras/es na efetivação do SUAS e sua valorização; articular lutas para melhoria das condições e relações de trabalho e para a efetivação dos direitos sociais

da população, na perspectiva de um serviço público de qualidade; lutar pelo cumprimento da NOB-RH-SUAS, ingresso dos trabalhadores via concurso público, para constituição de equipes de referência e lutar contra desprofissionalização e precarização do trabalho no SUAS na rede socioassistencial pública e privada.

Nessa perspectiva de defesa do trabalhador(a), das condições e relações do trabalho para a efetivação do direito da população, o FETSUAS-RS buscou ouvir os trabalhadores do SUAS sobre o trabalho ofertado no período da pandemia, denominado “Análise das Condições e Relações de Trabalho na Pandemia da COVID-19”, realizada em 2020 no qual participaram 308 pessoas, através de um questionário *google forms*, que foi divulgado nas redes sociais e nos grupos de trabalho existentes de whats. Também se utilizou de questionário *google forms* a fim de identificar como o processo de trabalho foi realizado no período das enchentes e deslizamento em 2024 denominado “Levantamento junto aos trabalhadores do SUAS/RS sobre o trabalho na pandemia em 2024”, do qual participaram 245 pessoas.

Neste artigo foi definido como elementos de análise para discutir a gestão do trabalho no SUAS: os vínculos empregatícios dos trabalhadores, a carga horária, o número de profissionais atuando nos eventos e a presença de voluntários, de como se deu o planejamento das ações, a existência ou não de plano de contingência, as condições de trabalho no período da emergência/calamidade pública, a existência de EPI e a existência de educação permanente, apresentados na sequência.

### **O Perfil dos participantes**

Destaca-se inicialmente os participantes que responderam tanto o levantamento da pandemia (308) como no período das enchentes (245) na sua maioria eram trabalhadores estatutários e concursados, representando 71% no levantamento da pandemia e 67% no levantamento relacionado a calamidade pública em 2024. Sendo que prevaleceu também, nas respostas a incidência de trabalhadores da rede pública municipal, no levantamento sobre a pandemia foram 76,6% das respostas e no levantamento da calamidade representou 87,8% das respostas. A segunda prevalência refere-se aos trabalhadores nos dois levantamentos da rede

socioassistencial privada (16,9% do período da pandemia e 12,2% no período das enchentes e deslizamentos).

Evidencia-se que, mesmo diante de um contingente muito significativo de terceirização e terceirizações, que conforme destacado anteriormente vem crescendo, ainda foram os trabalhadores da rede pública estadual que participaram dessa modalidade de pesquisa.

### **Carga horária dos participantes nos contextos analisados**

No levantamento realizado no período da pandemia dos 308 participantes evidenciou-se que 47,7% (147) trabalhavam 40h/semanais, 27,4% (84) 30h/semanais, e 12,3% (38) 20h/semanais.

Os dados do levantamento realizado no período da calamidade pública no estado demonstraram que dos 245 participantes 60% realizavam uma jornada de trabalho de 40h/8h diária e 28% de 30h/6h horas diárias. Quando questionados se tinham sofrido algum impacto nas relações de trabalho em decorrência da pandemia do Coronavírus, dentre as 96 (39,18%) respostas, aparece que ocorreu em muitos casos a sobrecarga de trabalho decorrente do aumento de demandas por usuários/as dos serviços e dos afastamentos de parte das equipes ou sistemas de revezamento adotados. Alguns apontam que trabalharam além de sua jornada sem recebimento de horas extras, sendo tratado como banco de horas.

O levantamento também apontou que 57%, antes dos eventos climáticos faziam horas extras, sendo que 16% destacaram que as realizavam pontualmente.

Ressaltam também a modificação da carga horária por parte de 61% dos participantes no decorrer do período das enchentes e deslizamentos. Quando questionados se o número de profissionais atuando era suficiente para atender as famílias atingidas, dos 245 trabalhadores, 65% responderam que não foi suficiente; 20,6% afirmam que foi suficiente e 13,7% não se aplica. Ainda questionados se foram contratados trabalhadores do SUAS para atendimento às famílias atingidas pelas enchentes e deslizamentos, 75,5% responderam que não, 8,3% que sim e 18,1% não se aplica. Portanto, mesmo com o aumento do número de famílias a serem atingidas, na maioria, o número de trabalhadores do SUAS permaneceu igual e realizaram horas extras.

Ainda pode-se destacar a presença dos voluntários durante a calamidade pública, que foi expressiva e identificada no levantamento, sendo que das 245 respostas, 187 (76,3%) afirmam ter tido voluntários atuando nos alojamentos provisórios, 19 (7,8%) afirmam não ter tido voluntários e 39 (15,9%) responderam não se aplica.

### **Os Equipamentos de Proteção Individual/ EPIs**

Com relação a oferta de Equipamentos de Proteção ao Trabalho EPIS no período da pandemia dos participantes 308), 35,4% (109) referem que receberam e foram suficientes, sendo que 31,2% (96) afirmaram ter recebido, mas foi insuficiente e 13,3% (41) não forneceram.

No período dos eventos climáticos e ambientais, os participantes, fora os 27,8% (68) em que a pergunta não se aplicava, 40,8% (100) referem não ter recebido, 28,9% (71) referem ter recebido e 9 participantes referiram que foi insuficiente, 7 foram adquiridos por doações. Ainda se identificou 6,5% (16) trabalhadores destacaram que não receberam EPIs e precisaram comprar.

### **O Planejamento das ações e a existência de Plano de Contingência**

A complexidade dos fenômenos vivenciados no Estado e mesmo no mundo afora com a pandemia e os desastres, com o surgimento ou agravamento de fenômenos que provocam uma situação de emergência migratória, emergência de saúde ou de desastres ambientais, exige da atuação da Assistência Social uma construção ampla e contínua.

O Plano Nacional de Proteção e Defesa Civil (PNPDC - Lei n 14.750/2023) estabelece o Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil/SINPDEC, que prevê a articulação com o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) para garantir que a Assistência Social não atenda às emergências de forma isolada, articulando: o reconhecimento de uma situação de emergência e estado de calamidade; o papel da Assistência Social como parte do SINPDEC e regularização das ofertas do SUAS e do seu financiamento e articulação com as demais instâncias pertinentes. Evidenciar como ocorreu essa articulação e esse planejamento das ações sobre o trabalho na Assistência Social foi

um dos questionamentos apresentados nos levantamentos realizados em 2020 sobre o trabalho no período da pandemia e em 2024 sobre a atuação no período das enchentes e deslizamentos.

De acordo com PNPDC - Lei n 14.750/2023, o Plano de Contingência de um órgão público estabelece:

um conjunto de procedimentos para atender uma emergência, incluindo a definição dos recursos humanos e materiais para prevenção, preparação, resposta e recuperação, elaborado com base em hipóteses de acidente ou desastre, com o objetivo de reduzir os riscos e/ou minimizar seus efeitos e foi estabelecido no Plano Nacional de Proteção e Defesa Civil (Brasil, 2023, s/p).

Portanto ele vai definir, com o conjunto de atores públicos as prioridades nas ofertas, a organização dos fluxos e das ações essenciais nesse período, a partir da dimensão dos eventos. Apesar das diferenças dos fenômenos decorrentes da saúde e das enchentes e deslizamentos, ambos processos envolvem a atuação direta dos trabalhadores do SUAS no acesso à informação, e aos serviços, benefícios ofertados pela política de assistência social no período.

No levantamento realizado no período da pandemia verificou-se que entre os participantes (308 respostas), 53,9% (106) referiram a existência de plano de contingência, portanto um pouco mais da metade. Já 26% (80) apontaram que no município não havia plano de contingência e 20,1% (62) referiram que estava em processo de elaboração.

Já no levantamento realizado sobre as enchentes e deslizamentos de 2024 evidenciou-se nas 245 respostas, 102 (50%) trabalhadores responderam não e 102 (50%) trabalhadores que sim. Neste levantamento também foi questionado se os trabalhadores do SUAS haviam participado da construção do plano de contingência, das respostas para esta questão (245) mais da metade 59,2% (145) referiram que não participaram da construção e efetivação do Plano de Contingência, sendo que somente 9,8% (22) trabalhadores que responderam que participaram e 31,8% (78) responderam não se aplica.

### **As ações realizadas nos eventos**

No levantamento realizado no período da pandemia, foi questionado sobre o trabalho presencial ou home office, sendo que entre os participantes 44,8% dos trabalhadores

estiveram na modalidade 100% presencial, na sequência em sistema de trabalho misto (presencial e home office), representando 36,7% (113) e 23 (7,5%) em home office por ser grupo de risco, com liberação formal do/a empregador/a, que representa. Importante destacar que no período da pandemia, foi se alterando significativamente o processo de trabalho, ganhando força a modalidade home office, em detrimento da presencial, bem como a potencialização das ferramentas de comunicação para acesso a serviços e benefícios.

Ressalta-se também que atuação da política de assistência social foram consideradas essenciais no enfrentamento à pandemia, portanto deveriam continuar sendo ofertadas mesmo nos piores momentos da pandemia.

Na descrição das ações efetivadas no período da pandemia nas respostas colhidas no período 88 (35,91%) trabalhadores refere-se a sua atuação em diferentes níveis, tanto na execução direta dos serviços socioassistenciais, sendo citado os CRAS, CREAS e nos acolhimentos institucionais, bem como no âmbito da gestão, cujo trabalho foi presencial, direcionadas a elaboração de relatórios, planejamento de protocolos de segurança, organização de informações e assessoria técnica direcionadas aos trabalhadores que estiveram na atuação direta junto à população .

O processo de trabalho nas equipes nos serviços socioassistenciais que estavam em atuação presencial no atendimento à população, com ou sem agendamento prévio, tendo em alguns lugares ocorrido revezamentos dos trabalhadores, sendo potencializado os meios de comunicação para o contato com os usuários, (telefonemas, vídeo chamadas, whatzApp, et), tanto para acompanhamentos individuais como para reunião de famílias,, mantiveram-se as visitas domiciliares para alguns acompanhamentos famílias, apesar de reduzidos e entregas de cestas básicas No período da calamidade pública decorrente das enchentes e deslizamentos foram enfatizadas por 52 (21,22%) participantes as atividades mais amplas realizadas no município, tais como instalação dos centros de coletas, campanhas e eventos de arrecadações, organização e distribuição de alimentos, roupas, água, cobertores, colchões, roupas de cama, materiais de limpeza e higiene, e mesmo de resgate e transporte das vítimas.

Outra ação com bastante incidência apontada por 21 (8,57) participantes foram as ações relacionadas a abertura nos municípios de alojamentos/abrigos<sup>10</sup> temporários, ampliação de vagas em abrigos, etc.

Correlacionados aos atendimentos nos alojamentos, outras atividades foram pontuadas por 12 (4,89%) participantes, tais como atendimentos e suporte técnicos nesses espaços, inclusive das equipes dos CRAS.

Foram destacadas ações como: encaminhamento e concessão de benefícios (aluguel social, benefícios eventuais, programas de renda temporária aos atingidos); intensificação de visitas domiciliares, plantões de emergência, implementação de equipes volantes; organização de visitação aos locais atingidos, sensibilização das famílias, atendimentos técnicos descentralizados nos bairros, documentação aos atingidos.

### **A educação permanente**

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) afirma que a Educação Permanente é um processo mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade (Brasil, 2013, p.34), sendo um eixo estruturante da gestão do trabalho, portanto, a apropriação dos conteúdos, de aprendizados relacionados aos eventos vivenciados no contexto da pandemia e dos eventos climáticos são essenciais para o enfrentamento desse período tão difícil para a população e, em especial desafiador. para quem oferta as ações socioassistenciais necessárias para o período.

Conforme o Levantamento realizado na pandemia dos 308 participantes, 81,5% (251) apontaram que não receberam treinamentos para lidar com as especificidades do período. Somente 6,8% (21) referiram ter sido ofertado espaços de capacitação pelo empregador e 11,7% (36) buscaram formações específicas de forma espontânea.

---

<sup>10</sup> De acordo com o Levantamento de Informações sobre os abrigos temporários do Estado do RS, no período de 10/05 a 10/06, foram constatados 969 abrigos com 69.144 pessoas abrigadas em 113 municípios e em 23/10 estavam ainda em funcionamento, cerca de 37 alojamentos provisórios em 21 municípios com um total de 950 pessoas acolhidas e 3 Centros Humanitário de Acolhimento em 2 municípios acolhendo 860 pessoas.

Com relação aos eventos climáticos ocorridos no Estado foi questionado às necessidades e dificuldades no trabalho, sendo pontuadas por 41 (16,73%) participantes demandas de formação. Já apontamentos sobre preparação e capacitação para atuar nestes eventos foi identificado em 8 participantes (capacitação, formações, sobre o tema, qualificação e preparação para lidar com o ocorrido).

Também referentes às necessidades e dificuldades, 18 (7,34%) participantes destacaram as relacionadas quanto a gestão da política, destacando-se a necessidade de um direcionamento mais eficaz da Gestão pública, de planejamento, organização, apoio dos gestores e orientação técnicas para desenvolver o trabalho, a responsabilidade os abrigos temporários e a preocupação com a realidade das pessoas com deficiência.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após um longo período na história brasileira entre o Brasil Colônia e o final da ditadura nos anos 80, os direitos sociais foram garantidos na Constituição Federal de 1988 e as políticas sociais implantadas posteriormente, como saúde, educação, assistência social, previdência, habitação. Mas estas ainda não atingiram a maioria da população, devido uma tradição autoritária e patrimonialista, que impede o acesso aos direitos sociais. Assim, as políticas sociais não possuem um caráter redistributivo real.

Para Yazbek (2018), vive-se um momento histórico em que não existe possibilidade concreta das políticas sociais voltadas à minimização da pobreza não serem inflexionadas pelas contrarreformas em curso, como a EC 95/2016 do congelamento dos gastos, substituída pela Lei do Arcabouço Fiscal, a lei de terceirização irrestrita, a reforma previdenciária e trabalhista, a proposta da reforma administrativa pela PEC 32, que afeta a classe trabalhadora e impacta diretamente as políticas sociais. Situação que se agravaram nos contextos da pandemia e dos desastres climáticos vivenciados no Estado.

Assim, evidencia-se que a política de assistência social respondeu às exigências e às demandas apresentadas nos dois contextos, mas com muitos limites, diante do desmonte desta e do processo histórico de precarização dos serviços que vinha

sofrendo, pela falta de recursos humanos, impactando as condições e relações de trabalho e a qualidade dos serviços. Além disso, os fenômenos vivenciados, como a pandemia e as enchentes e deslizamentos, foram de dimensões e abrangência não vivenciadas há décadas no Estado. Ampliaram-se de forma significativa o número de pessoas e famílias que buscaram recursos socioassistenciais para provisão de suas necessidades imediatas nos contextos analisados.

Essa realidade de limites e precarizações é retratada em ambos os levantamentos realizados pelo FETSUAS RS, tanto da pandemia Covid/20 e da calamidade pública/2024, em especial no que se refere a gestão do trabalho. São evidenciadas a intensificação das precárias condições de trabalho no período, tais como a ausência de EPIs, do número reduzido de profissionais para demanda, da necessidade do trabalhador do SUAS atuar em mais de um local de trabalho, da ampliação da carga horária e intensidade do trabalho executado. Ampliaram-se a presença de vínculos empregatícios frágeis, estabelecidos nos contratos e terceirizações com tempos definidos. Foi evidenciado também um grande contingente de voluntários que foram importantes para enfrentamento dos períodos, mas que favoreceram os movimentos de desprofissionalização das ações socioassistenciais, reforçando as narrativas neoliberais que liberam o Estado na responsabilização na gestão dessas ações, na implementação dos direitos sociais, em especial da Assistência Social.

Também ambos os levantamentos, o do contexto da pandemia e o das enchentes e deslizamentos, apontam para a falta de planejamento das ações, da ausência de planos de contingência, e de orientações técnicas, da ausência de educação permanente voltado para os contextos de calamidades e emergências. O que reflete a necessidade de planejamento e estabelecimento de fluxos e protocolos no processo de trabalho, a oferta contínua da educação permanente e a garantia de condições e relações de trabalho adequadas aos trabalhadores do SUAS.

Os episódios vivenciados, portanto, sinalizam e reforçam a urgência da retomada na agenda pública da gestão do trabalho no SUAS, da efetiva valorização dos seus trabalhadores, das lutas e mobilizações pela ampliação dos recursos humanos via concursos públicos, pela instalação das mesas de negociação, conforme preconiza a NOB-RS/SUAS em sua totalidade.

Por fim entende-se que a estruturação da gestão do trabalho no âmbito do SUAS torna-se condição essencial para a efetiva reconstrução do SUAS no país, para a oferta de um serviço público de qualidade, que de fato garanta os direitos socioassistenciais dos usuários e usuárias.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências**. In: ANTUNES, R. (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL, **Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS/SUAS)**. Lei nº 12.435/2011. Brasília/DF:2011

BRASIL. Resolução CNAS nº 33/2012. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social/NOB SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.Brasília/DF: 2012.

BRASIL. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB/RH**. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2006.

BRASIL. Ministério do 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. Ministério de Desenvolvimento Social.**Plano Nacional de Proteção** Lei nº 14.750/2023 que dispõe sobre PNPDC. Brasília/DF.2023.

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome.**Emergências no Sistema Único de Assistência Social - SUAS**. Brasília:MDS, 2023.

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

FETSUAS/RS. **Levantamento das Relações e Condições de Trabalho no SUAS no contexto da Pandemia do novo Coronavírus(covid-19)**. Porto Alegre -RS, 2020.

FETSUAS/RS. **Levantamento junto aos trabalhadores do SUAS/RS referente a situação de calamidade/2024**.Porto Alegre/RS.2024.

FROTA, Maria Helena de Paula; PEREIRA, Maria Erica Ribeiro. **Terceirização na Política de Assistência Social: ouvindo os trabalhadores.** Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 16, n. 1, p. 188 - 204, jan./jul. 2017.

MONTEIRO. Daniela T; WUNSCH, Dolores S; MENDES, Jussara M.R.; SOUZA, Deise R. da Silva. **Transformações no mundo do trabalho, crise estrutural do capital, precarização e degradação da vida humana.**in: Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador (a) no contexto sócio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008. PRAXIS. Rio Grande do Sul Brasil/Espanha 2023

RAICHELIS, Raquel. **Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas.** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 104, p. 750-772, out./dez. 2010

RIZZOTTI, Maria Luiza Amaral, **Gestão do Trabalho no SUAS.** In Dicionário Crítico: Política de Assistência Social no Brasil, Ed. UFRGS – 2016, RS,Brasil

SILVEIRA, Jucimeri, I.S. – **Gestão do Trabalho: concepção e significado para o SUAS.**in Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS; uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. MDS 2012.Brasília. Brasil.

YAZBEK, M.; Serviço Social, **Questão Social e Políticas Sociais em tempos de degradação do trabalho humano, sob o domínio do capital financeiro.** SERV. SOC. REV., LONDRINA, V. 21, N.1, P. 183-194, JUL./DEZ. 2018.Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/35215/24769#> Acesso em 25 de outubro de 2024.

### **Leila Aparecida Cunha Thomassim**

Assistente Social, Servidora aposentada da Prefeitura de Porto Alegre/ FASC. Mestre em Políticas Sociais e Serviço Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pesquisadora Assistente do Núcleo de Estudos da Saúde do Trabalhador (NEST) do Programa de Pós Graduação de Serviço Social da UFRGS.

### **Mônica Ogliari Pereira**

Especialista em Programa de Saúde da Família. (Faculdade AVANTIS). Especialista em Educar pela Pesquisa (IFSUL/RS). Especialista em Educação (UFPEL). Especialista em Educação Social e Direitos Humanos (UFRGS). assistente social graduada pela Universidade Católica de Pelotas/1985.Funcionária pública municipal aposentada.

### **Dolores Sanches Wunsch**

Doutora em Serviço Social pela Pontifício| Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Saúde do Trabalhador (Nest) do Programa de Pós-graduação de Serviço Social da UFRGS.