

GESTÃO DO TRABALHO NA ASSISTÊNCIA SOCIAL: UM ESTUDO SOBRE A NOB-RH/SUAS

Solange Emilene Berwig

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-6964-044X>

Universidade Federal do Pampa, Curso de Serviço Social, PPG Serviço Social e
Proteção Social, PPG de Políticas Públicas, São Borja/RS - Brasil
solangeberwig@unipampa.edu.br

Danise Tatiane Reck Arnoud

Orcid <https://orcid.org/0009-0004-4406-4580>

Universidade Federal do Pampa, Mestrado em Políticas Públicas, São Borja/RS –
Brasil
reckdanise@gmail.com

Luis Fernando Pereira Dalenogare

Orcid <https://orcid.org/0009-0004-3711-8616>

Universidade Federal do Pampa, Mestrado em Políticas Públicas, São Borja/RS –
Brasil
luisdalenogare.aluno@unipampa.edu.br

Recebido em: 26.03.2025

Aceito em: 14.04.2025

Resumo: A aprovação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) alça a política de assistência a novo patamar de organização o que exigiu novos arranjos e instrumentos de gestão. No âmbito da aprovação do SUAS e sua complexidade que são aprovadas importantes normativas e demais documentos orientadores para a estruturação da gestão desta política. Neste estudo a ênfase está em analisar o eixo da gestão do trabalho do SUAS com a finalidade de aprofundar o entendimento sobre o instrumento normativo – Noma Operacional de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social, como norma orientadora para a organização da assistência. Trata-se de um estudo resultado de pesquisa de base documental, qualitativo, que explora documentos de domínio público e tem como principal amostra a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e a Norma Operacional de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS). As reflexões tecidas neste estudo apontam para a relevância das normativas para o fortalecimento do SUAS e que estas não tem um fim em si mesmas, mas devem estar acompanhadas das condições objetivas para sua materialização, com estruturas de recursos humanos, materiais e financeiros.

Palavras-chave: Sistema Único de Assistência Social; Gestão do Trabalho; NOB-RH/SUAS.

GESTIÓN DEL TRABAJO EN LA ASISTENCIA SOCIAL: UN ESTUDIO SOBRE NOB-RH/SUAS

Resumen: La aprobación del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) lleva la política asistencial a un nuevo nivel de organización, que requirió nuevos esquemas e instrumentos de gestión. En el ámbito de la aprobación del SUAS y de su complejidad que se aprueban importantes normas y otros

documentos orientativos para estructurar la gestión de esta política. En este estudio se enfatiza en analizar el eje de gestión del trabajo del SUAS con el objetivo de profundizar la comprensión del instrumento normativo – Norma Operativa de Recursos Humanos del Sistema Único de Asistencia Social, como norma rectora para la organización de la asistencia. Se trata de un estudio resultado de una investigación cualitativa, de base documental, que explora documentos de dominio público y tiene como muestra principal la Política Nacional de Asistencia Social (PNAS) y la Norma Operativa de Recursos Humanos del Sistema Único de Asistencia Social (NOB-RH/SUAS). Las reflexiones realizadas en este estudio apuntan a la relevancia de las normas para el fortalecimiento del SUAS y que estas no tienen un fin en sí mismas, sino que deben ir acompañadas de condiciones objetivas para su materialización, con estructuras de recursos humanos, materiales y financieros.

Palabras clave: Sistema Único de Asistencia Social; Gestión del Trabajo; NOB-RH/SUAS.

INTRODUÇÃO

A conformação da Assistência Social enquanto política pública está demarcada pela Constituição Federal brasileira de 1988, e regulamentada pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), aprovada no ano de 1993 (Lei nº 8.742/1993). A integração da Assistência Social como política pública, somando-se as políticas de Saúde e de Previdência, compõem o tripé da seguridade social brasileira, e foi um passo importante no processo de constituição do sistema de proteção social do País. Para que se chegasse ao status atual, um longo caminho foi percorrido, envolvendo discussões, divergências, mobilização de diferentes entidades e segmentos, processo marcado, inclusive, pela disputa de distintos projetos societários.

Ao estudar a trajetória da política de Assistência Social é possível definir que os pontos de consolidação legal dessa política estão expressos na Constituição Federal de 1988, na Lei Orgânica de Assistência Social de 1993 (LOAS), na Política Nacional de Assistência Social de 2004 e na lei que regulamenta o SUAS – Lei nº 12.435 de 2011. O Sistema Único de Assistência Social, aprovado sob a perspectiva do direito constitucional, tem, nas suas normativas, as orientações e diretrizes éticas e técnicas para a gestão da Assistência Social.

O SUAS define e organiza os elementos essenciais e imprescindíveis à execução da política de assistência social possibilitando a normatização dos padrões nos serviços, qualidade no atendimento, indicadores de avaliação e resultado, nomenclatura dos serviços e da rede socioassistencial e, ainda, os eixos estruturantes e subsistemas – matricialidade sociofamiliar, descentralização político administrativa, novas bases para a relação entre Estado e Sociedade Civil, financiamento, controle social, política de recursos humanos, informação o monitoramento e avaliação (Brasil, 2004, p. 39).

Pauta-se neste estudo o eixo da gestão do trabalho e suas normativa central, com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre a Norma Operacional de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) como instrumento operacional na gestão do SUAS. Este estudo parte de uma pesquisa de natureza qualitativa, exploratória de base documental. A amostra de documentos analisada está constituída pela Política Nacional de Assistência Social e pela Norma Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social. As reflexões apresentam o debate sobre a gestão do trabalho como função organizativa, ou, eixo estruturante do SUAS e na sequência a análise da NOB-RH/SUAS com suas contribuições no âmbito da gestão da política de assistência.

NORMAS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A busca pela implementação de um novo modelo de gestão na política de Assistência Social culmina numa nova forma de gestão do trabalho com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social, em 2006, a NOB-RH/SUAS. A proposta desse documento visa à consolidação da Assistência Social como política pública, reforçando a ampla participação da sociedade civil (Brasil, 2006). A NOB-RH/SUAS define a gestão do trabalho no SUAS como

[...] a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação do desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos (Brasil, 2011, p. 103).

Para que se efetive o proposto, e esse modelo de gestão se torne uma realidade, é necessário que se considerem alguns aspectos relevantes, salientados na NOB-RH/SUAS: a descentralização, o financiamento da política, o controle social e a política de Recursos Humanos. O último ganha destaque devido às considerações feitas acerca de sua importância para a efetivação do SUAS.

Para a implementação do SUAS, aspectos importantes da gestão têm sido apontados como fundamentais: a descentralização, o financiamento, o controle social e a política de Recursos Humanos. O SUAS vem se consolidando, e a Gestão dos Recursos Humanos na Assistência Social carece de uma atenção maior devido a sua importância para a consolidação do Sistema (Brasil, 2006, p.3).

É elementar observar que o objetivo do SUAS, a partir da obtenção de trabalhadores competentes, é poder ofertar serviços de qualidade. Dessa forma, para que os processos se qualifiquem no âmbito da política pública de Assistência Social, a NOB-RH/SUAS institui as condições para a gestão. Ela surge como um grande desafio aos gestores, os quais têm, na realidade, um cenário de “precarização dos recursos humanos, financeiros, físicos e materiais no setor público”, o que contribuiu para a fragilização da política de Assistência Social (Brasil, 2006, p. 5).

Diante do desafio apresentado, a NOB-RH/SUAS tem por finalidade, em seus princípios e diretrizes, estabelecer parâmetros que orientem a gestão dos Recursos Humanos a ser implementada na área da Assistência Social. Sobre as diretrizes, alguns pontos devem ser considerados para a gestão de Recursos Humanos:

[...] o financiamento dos recursos humanos, a política de capacitação permanente, os planos de carreira, cargos e salários (PCCS), o papel dos entes públicos envolvidos, o papel da rede socioassistencial privada, equipe multiprofissional responsável pela execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS; A participação da sociedade civil (Brasil, 2006, p.6).

Tais diretrizes e orientações sinalizam os principais pontos da gestão pública do trabalho e propõem mecanismos que regulam a relação entre gestores, prestadores de serviços socioassistenciais e trabalhadores. No entanto, enquanto diretrizes cabe também destacar que a norma tem suas limitações no que se refere ao poder de sua efetivação, porque essas diretrizes são orientações para a gestão e não uma legislação com poder de determinar (Brasil, 2006).

Em relação às diretrizes específicas para a gestão de pessoas, a NOB-RH/SUAS sugere iniciar reconhecendo os profissionais que atuam na política, buscando caracterizar suas expectativas de formação e capacitação para a construção do SUAS. “A NOB-SUAS aponta a política de recursos humanos como um dos eixos estruturantes do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e controle social” (Fernandes, 2009, p. 211).

A partir do diagnóstico realizado através de uma pesquisa sobre a gestão de pessoas na área da Assistência Social, no Brasil, determinaram-se algumas metas para nortear os trabalhos de gestão de pessoas no plano decenal, descritas na NOB-RH/SUAS, que visam desde ampliar o quadro funcional até a implementação da gestão desses recursos humanos; implantação de uma política de capacitação continuada, e garantia das condições adequadas de trabalho (Brasil, 2006).

Há uma dicotomia entre os termos utilizados pela NOB-RH/SUAS, pois, no âmbito administrativo a gestão de pessoas é diferente da gestão de recursos humanos, os trabalhadores podem aí ser entendidos como pessoas ou recursos, e isso pressupõe modelos de gestão diferentes. A gestão de pessoas requer compreender sua “personalidade e individualidade - aspirações, valores, atitudes, motivações e objetivos pessoais”, portanto, é necessário um tratamento pessoal e individualizado, reconhecendo o sujeito que faz parte do processo. Já a gestão de recursos requer identificar as “habilidades, capacidades, experiências, destrezas e conhecimentos necessários” e, portanto, o tratamento desse recurso vai acontecer pela via da regulação, como sujeitos genéricos, iguais, não reconhece o potencial das particularidades dos sujeitos, mas sim as habilidades e capacidades para atender determinadas necessidades no processo de trabalho (Chiavenatto, 2000, p.73).

Além dos desafios próprios da gestão pública, do cenário em que se formula e tenta-se implementar as ações da gestão do trabalho no SUAS. Destaca-se ainda o desafio de superar os modelos técnicos gerenciais de recrutamento, seleção e gestão de recursos humanos, considerando-se a possibilidade de construir um modelo de gestão de pessoas para a política de Assistência Social. Nesse sentido, defende-se a necessidade de pensar sobre a dinâmica da gestão do trabalho, em uma perspectiva que englobe a dimensão subjetiva, não desapropriando os trabalhadores de seus processos de trabalho, mas incorporando-os ao processo de gestão, que sejam os protagonistas das estratégias de organização das condições técnicas e éticas do trabalho, superando modelos de gestão centralizados e verticais.

As normas orientam a construção da gestão de Recursos Humanos para a política de Assistência Social. Essas determinações surgem, no que é denominado pelo próprio documento de “momento de reestruturação e requalificação do setor público no Brasil” (Brasil, 2006, p.3). Embora esse processo de reestruturação tenha suas limitações no

que tange à realidade das condições de trabalho no cenário brasileiro, compreende-se que o movimento de aprovação da normativa é um ganho importante para a consolidação do SUAS, considerando-se a composição de quadros profissionais para os serviços da Assistência Social. A proposição de um desenho com definição de equipes mínimas de referência para os serviços, uma política de ingresso e qualificação dos trabalhadores do SUAS, é um avanço, ao se considerar o histórico de desprofissionalização e descontinuidade nas ações na assistência brasileira.

A NOB-RH/SUAS indica os quadros profissionais necessários para a execução dos serviços da Assistência Social, organizados por nível de complexidade – proteção social básica e proteção social especial de média e alta complexidade¹. Ela aponta para a constituição de quadros de profissionais com competências éticas e técnicas sob a perspectiva da profissionalização e qualificação dos serviços prestados. A proposta de equipes mínimas é um indicativo com base no quantitativo de famílias referenciadas nos serviços, de modo que cada município deve, a partir do diagnóstico local, identificar suas necessidades e constituir as equipes de acordo com suas realidades, tendo as orientações da NOB-RH/SUAS como base.

Os profissionais definidos pela NOB-RH/SUAS como equipes de referência (mínimas), não são escolhas aleatórias, pois o perfil profissional se torna uma característica fundamental na composição dos quadros de trabalhadores do SUAS. A NOB-RH/SUAS considerou, entre outros aspectos e fatores, para delimitação das profissões, que sejam “profissões regulamentadas em Lei, com a existência de conselho profissional, responsável pela fiscalização do exercício profissional” (Brasil, 2011, p.32).

Um aspecto relevante da política é compreender que o porte dos municípios e os níveis de gestão são determinantes para a constituição das equipes de referência nos CRAS e CREAS. A NOB-RH/SUAS traz em seu conteúdo a definição dos níveis de gestão básica, média e plena. A gestão dentro desses três níveis prevê as atividades que os municípios devem desenvolver e suas respectivas responsabilidades: criação dos conselhos, apresentar relatório de gestão, existência de CRAS em número e capacidade conforme o porte de cada município, constituir uma política própria de

¹ Para ver os quadros acessar Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS.

recursos humanos com carreira para os trabalhadores da política de Assistência Social, entre outros (Brasil, 2011).

Da mesma forma que para os CRAS, nos CREAS a constituição das equipes também deve considerar o número de famílias e indivíduos referenciados no serviço (Brasil, 2014). A indicação para composição do quadro profissional dos CREAS está pensada enquanto mínimo necessário para o cumprimento das responsabilidades que competem aos municípios, e estão vinculadas também ao nível de gestão de cada município.

De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do SUAS, definidas na NOB/SUAS, compete a cada uma delas 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 (Brasil, 2011, p.18).

Em relação aos trabalhadores de referência para acompanhamento dos serviços de alta complexidade, na NOB-RH/SUAS há a indicação de composição de equipe profissional, considerando os cargos de coordenação, com exigência de nível superior, e mais a existência de assistentes sociais e psicólogos para atendimento dos serviços de família acolhedora, repúblicas, casas de passagem, abrigos e casas-lares para acompanhamento psicossocial que estejam vinculadas ao órgão gestor. Esses coordenadores deverão ser trabalhadores concursados vinculados ao órgão gestor, e irão acompanhar e orientar as equipes dos serviços. São, portanto, coordenações por nível de proteção que deverão trabalhar na orientação às equipes de referência dos serviços.

A proposta da composição das equipes a partir de um quantitativo mínimo, devendo ser ampliada em decorrência das necessidades de cada município, objetiva também qualificar os espaços de trabalho, obedecendo à demanda que seja viável de ser acolhida pelas equipes, gerando espaços de trabalho que respeitem as condições dos trabalhadores e garantam serviços qualificados. A não observância das orientações sobre o quantitativo de trabalhadores a partir das demandas existentes nos serviços pode acarretar sobrecarga aos trabalhadores, gerando processos de precarização dos serviços e adoecimento dos trabalhadores.

A tipificação dos serviços da Assistência Social aprovada pela resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, apresenta, de forma detalhada, a composição dos serviços, os equipamentos e recursos necessários para sua implementação e execução, e refere a NOB-RH/SUAS enquanto fonte para orientação dos processos de trabalho e dos recursos humanos necessários. A tipificação e a NOB-RH/SUAS são dois instrumentos que se relacionam no processo de gestão do SUAS. A tipificação dos serviços aponta para o conjunto de serviços ofertados, na perspectiva dos direitos socioassistenciais que exige dos trabalhadores um conhecimento teórico, um conjunto de habilidades e uma postura ética nos atendimentos e acompanhamentos dos usuários da política de Assistência Social. Organizar a oferta dos serviços passa também pelo planejamento dos ambientes físicos, dos recursos materiais, recursos humanos necessários, e do planejamento para desenvolvimento do trabalho social (Brasil, 2014).

Enquanto eixo estruturante do SUAS, a gestão do trabalho é requisito a ser cumprido pelos municípios para acesso dos recursos do fundo público. Nesse sentido, é preciso que o processo de controle social seja um espaço fortalecido e que considere, na avaliação da organização da Assistência Social, questões como a constituição das equipes de referência conforme preconizado na NOB-RH/SUAS, observados os níveis de gestão de cada município enquanto estruturação mínima para o funcionamento das instâncias da gestão. Esse elemento é um desafio posto aos conselhos municipais de Assistência Social que têm o papel de fiscalizar e trabalhar na perspectiva de tensionar o poder público para a ampliação da gestão e utilização correta dos recursos dos fundos estaduais e federal.

Além da reordenação de quadros profissionais, há a orientação de considerar os processos de formação e qualificação continuada dos trabalhadores, conselheiros, gestores e usuários. Em concomitância com a orientação de criação de uma política de educação permanente e qualificar os trabalhadores, a norma indica a previsão do investimento público na criação de planos de carreira, cargos e salário, nas três esferas de governo. A criação dos planos de carreira específicos para a política de Assistência Social visa investir e valorizar os trabalhadores e sua manutenção na carreira profissional nessa política. Esse elemento ainda é um desafio, pois o Censo SUAS de 2017 revela que a maioria dos municípios, 78%, e 50% dos estados

brasileiros ainda não constituíram planos de carreira, cargos e salários para os trabalhadores do SUAS (Brasil, Censo SUAS, 2017).

A existência da NOB-RH/SUAS não determina, por si só, a organização de condições favoráveis para os trabalhadores do SUAS, mas para que as diretrizes citadas e as orientações mencionadas efetivem-se na prática e surtam efeito sobre a gestão pública faz-se necessária a adesão dos gestores a NOB-RH/SUAS. O próprio documento orienta:

[...] como consequência da concepção do Estado mínimo e de política restritiva de direitos, a precarização do trabalho e a falta de renovação de quadros técnicos, com defasagem de profissionais qualificados, com enorme contingente de pessoal na condição de prestadores de serviço, sem estabilidade de emprego, sem direitos trabalhistas e sem possibilidade de continuidade das atividades, traz a necessidade e tratamento adequado aos recursos humanos de toda a rede socioassistencial, inclusive a rede privada, como forma de garantir a eficácia, eficiência e efetividade à política de Assistência Social (Brasil, 2006, p.7).

As relações de trabalho com a esfera pública se desgastaram no modelo de estado neoliberal, isso porque tal modelo de gestão repassou ao mercado atribuições que antes aconteciam somente no âmbito estatal. A partir dos processos de privatização de espaços estatais o mercado assumiu algumas empresas e serviços, antes públicas, e o terceiro setor ocupou um espaço importante, prestando serviços nas áreas de educação, saúde, segurança pública, etc., e isso se reflete sobre os trabalhadores estatais (Maldonado, 1997).

A aprovação da NOB-RH/SUAS e as mudanças no campo das políticas sociais ocorreram pela via da pressão dos atores envolvidos – trabalhadores, usuários e sociedade civil, o que culminou, através da articulação popular, na inclusão das demandas de um novo modelo de gestão para a política de Assistência Social, seguindo os moldes do Sistema Único de Saúde (SUS). No entanto, é preciso referendar que a NOB-RH/SUAS, que prevê um novo lugar aos trabalhadores do SUAS, sob condições de trabalho valorizado, qualificado, surge na contramão do processo social crescente, em um contexto de aprofundamento de flexibilização das relações de trabalho em razão da reestruturação produtiva. Portanto, se, por um lado, tem-se, na via da regulamentação do SUAS, um mecanismo de defesa dos trabalhadores – a NOB-RH/SUAS, é preciso também reconhecer suas limitações

frente ao cenário nacional de aprofundamento da precarização do trabalho em escala global, do qual nem os trabalhadores do Estado estão a salvo.

Mesmo com as limitações e contradições postas no processo histórico da construção da normativa que vem sendo debatida neste estudo, considera-se que esta norma tem um significado importante para os grupos de militantes, usuários, entidades e trabalhadores do SUAS.

NOB-RH/SUAS: INSTRUMENTO DE GESTÃO DO SUAS

A resposta para as demandas individuais ou coletivas, através de serviços qualificados, desburocratizados, é o que a sociedade espera quando busca atendimento nos serviços públicos, e espera-se que o Estado tenha a capacidade de atender os cidadãos que o procuram. Os/as usuários/as que chegam aos serviços da Assistência Social têm necessidades urgentes que demandam do Estado respostas concretas no atendimento das situações de desproteção que acompanha o público.

O atendimento em serviços qualificados configura um dos 10 direitos socioassistenciais, e é nessa lógica que os serviços devem ser prestados enquanto direitos do cidadão. Seguindo essa lógica, os trabalhadores do SUAS, no seu exercício profissional, estão materializando a intervenção do Estado na prestação de serviços que se configuram como direito à proteção social.

No bojo do processo de estruturação da política pública de Assistência Social, direito do cidadão e dever do Estado, que mecanismos como as normas operacionais, em especial, neste estudo, a NOB-RH/SUAS, têm o importante papel de contribuir para a construção de espaços de trabalho qualificados na prestação dos serviços e que também sejam qualificados sob o ponto de vista da valorização dos trabalhadores e de suas condições objetivas.

Para avançar na compreensão das implicações de se aprovar uma norma de recursos humanos, este estudo se debruça, agora, sobre a análise do documento – NOB-RH/SUAS, aprovado pelo Conselho Nacional de Assistência Social, através da Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no Diário Oficial da União pela Resolução nº 01, de 25 de janeiro de 2007.

O texto elaborado em conjunto pelos vários segmentos organizados da sociedade - trabalhadores, gestores públicos, representantes de conselhos, participantes de fóruns, entre outros, representa os esforços em prol da organização do SUAS. O estudo realizado destaca os pontos fundamentais para a reflexão da gestão do trabalho da Assistência Social na esfera pública.

Trata-se de um documento normativo para a implantação e implementação da gestão do trabalho na política pública de Assistência Social. Segundo o conceito presente no próprio documento NOB, “é o instrumento que definirá o modo de operacionalizar os preceitos da legislação que rege o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)” (Brasil, 2006 p.39).

O documento enuncia que a elaboração da NOB-RH/SUAS atendeu a uma reivindicação a partir da construção da Política Nacional de Assistência Social em 2004, o que sinaliza a existência de um processo de mobilizações anteriores ao documento NOB-RH/SUAS, o que se confirma pelos documentos das Conferências Nacionais de Assistência Social que, em seus relatórios, registram as discussões que foram se consolidando ao longo da história da política de Assistência Social.

Na apresentação do documento lê-se que a elaboração da NOB-RH/SUAS aconteceu em um momento de reestruturação do setor público no país, que ocorreu pelo investimento no setor público e em servidores públicos federais. Federais, porque, no ano de 2006, foi contratado, via concurso público, um contingente significativo de novos servidores para o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

No entanto, o processo de contratação de trabalhadores efetivos para os diferentes níveis de governo não foi a única via para estruturação dos serviços públicos, pois era necessário avançar, levando-se em conta a importância da qualificação dos quadros técnicos, contribuindo para a formação de trabalhadores com foco no trabalho da Assistência Social. Essa demanda, somada a importância de superar o lugar residual da política de Assistência Social, conduziu ao planejamento de uma proposta de educação permanente e elaboração de planos de carreiras próprias no âmbito da Assistência Social.

É importante lembrar que esta Norma surge num contexto de reestruturação e requalificação do setor público no Brasil, com um decisivo investimento na máquina administrativa estatal e nos servidores públicos federais. Somente

no Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), em 2006, foram admitidos mais de 200 (duzentos) novos servidores ingressantes por concurso público. Tal providência reconfigura no âmbito federal, a área da gestão do trabalho nesse campo do setor público (Brasil, 2006, p.8).

Ainda no item apresentação são descritas, de forma breve, as diretrizes para desenvolver a gestão do trabalho na política de Assistência Social, levando em conta a necessidade de conhecer os trabalhadores que atuam nessa política, elaborar um planejamento com proposição de estímulos e valorização dos trabalhadores, desenvolver uma política de formação e educação que privilegie a qualificação técnica e operativa do conjunto de trabalhadores da Assistência Social, e construir um pacto entre gestores, trabalhadores concursados e trabalhadores da rede socioassistencial. Esse item aponta para um contexto sinalizado nos documentos – a existência de uma rede de serviços prestados por entidades e organizações de Assistência Social, o que implica um contingente de trabalhadores da Assistência Social que não estão diretamente ligados à gestão pública (Brasil, 2006).

Na introdução da NOB-RH/SUAS são apresentados 17 itens que versam, entre outros aspectos, sobre o fortalecimento da política de Assistência Social, como a política de seguridade social a partir da Constituição Federal de 1988, um direito do cidadão, promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e a implementação de um sistema, o Sistema Único de Assistência Social. Aborda, nesse sentido, o caminho percorrido desde a Constituição Federal de 1988 até aquele momento em que se discutia a construção de um Sistema Único de Assistência Social e a proposição de normativas para a gestão do trabalho no SUAS.

Um dos aspectos mencionados no item 4 da introdução, da NOB-RH/SUAS, é o fator da heterogeneidade entre os grupos de trabalhadores do SUAS em todo o Brasil. Os dados da pesquisa intitulada *Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva dos SUAS*, apresentados no texto da normativa, demonstram uma grande discrepância em relação a níveis de escolaridade, formação profissional, composição de quadros profissionais, diferentes níveis salariais:

[...] de acordo com a pesquisa, há cerca de 10.000 profissionais envolvidos com a operação da política de Assistência Social, no âmbito estadual em todo o País. Porém esses números não significam que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios tenham uma força de trabalho uniforme, em vista da grande discrepância existente entre eles, o que explica o fato de a

Assistência Social nem sempre estar representada em uma pasta político-administrativa própria, estando muitas vezes vinculada a outras áreas de atuação (Brasil, 2006, p. 10).

Ao consultar diretamente a pesquisa identificada pela NOB-RH/SUAS, o panorama apresentado pelo estudo demonstra, entre outros aspectos, a organização do conjunto de trabalhadores nas secretarias de Assistência Social de cada Estado e do Distrito Federal. O estudo salienta que, embora não existissem padrões para definir na análise se os quantitativos encontrados eram relevantes ou insuficientes. A questão central levantada era a discrepância apresentada entre os Estados sobre o número de trabalhadores nas distintas regiões do País – “Não existem padrões. Causa espanto, porém, que o estado do RS afirme que tem nove pessoas e GO 1.664 trabalhadores. SC registra 18 pessoas e PI 1.368” (Sposati, 2005, p. 45).

Avaliar esse dado implicaria incluir outras variáveis, observar fatores como a densidade demográfica de cada Estado, serviços prestados, ou a existência de outras políticas na configuração das Secretarias Estaduais que não seja exclusivamente a política de Assistência Social, o que certamente contribuiria para a compreensão da organização dos grupos de trabalhadores em cada Secretaria no período investigado. A pesquisa mencionada apresenta, de fato, uma fotografia das condições da política de Assistência Social naquele período, 2005, o que contribuiu como subsídio para a elaboração de ações que compuseram o documento da NOB-RH/SUAS.

Na introdução do referido estudo é possível identificar que a construção da NOB-RH/SUAS ocorreu efetivamente a partir das deliberações da V Conferência de Assistência Social ocorrida no ano de 2005. Nessa parte do texto também se delimitam os principais eixos de estruturação da NOB-RH/SUAS, considerados importantes para a implementação da gestão do trabalho: a) os princípios e diretrizes para a gestão do trabalho; b) princípios éticos para trabalhadores da Assistência Social; c) equipes de referência; política de capacitação; d) planos de carreira, cargos e salários; e) diretrizes para entidades e organizações; f) cofinanciamento da gestão do trabalho; g) responsabilidade e atribuições dos gestores federais, estaduais e municipais; h) controle social da gestão do trabalho; e, i) regras de transição. Esses eixos contemplam a integralidade da NOB-RH/SUAS que desdobra detalhadamente

cada item, a fim de elucidar o conteúdo proposto na perspectiva de orientação para a consolidação da política de recursos humanos para o SUAS (Brasil, 2006).

Os princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS ganham um capítulo exclusivo no documento citado. Tais princípios e diretrizes apresentados pela NOB-RH/SUAS são concebidos como delimitadores no processo de qualificação dos serviços socioassistenciais. Esse entendimento decorre do fato de que um serviço de qualidade passa pela estruturação do trabalho, o que implica planejar o processo para qualificação e valorização dos trabalhadores e sua contratação, observando o preenchimento dos cargos através de concursos públicos, constituir as equipes com o quantitativo de trabalhadores necessários para a execução dos serviços, com base no número de famílias referenciadas, e a construção de processos de educação permanente, visando formar quadros profissionais para o SUAS e qualificar aqueles já existentes. Buscando atender essas prerrogativas, a NOB-RH/SUAS orienta para uma conduta de gestão do trabalho pautada em processos que valorizem os diferentes saberes profissionais, e que se constitua em uma perspectiva de proteção dos direitos dos trabalhadores, tendo como norte a primazia do Estado na prestação dos serviços socioassistenciais.

A partir dessa normativa, o papel do Estado, na condição de empregador, seria o de garantir condições objetivas para os trabalhadores, ampliando e qualificando as equipes, promovendo a qualificação dos serviços, e, em consequência, melhorando as condições da proteção social brasileira, impedindo que trabalhadores do SUAS sofressem com os processos de flexibilização das condições de trabalho. No entanto, o que se observa é que a questão do trabalho no SUAS e de seus trabalhadores é ainda um desafio a ser enfrentado, considerando-se os aspectos da precarização das relações contratuais, intensificação da exploração dos trabalhadores, sobrecarga laboral dos trabalhadores, e condições nada favoráveis para o exercício profissional (Raichelis, 2010).

Um giro rápido pelos dados dos Censos SUAS de 2017 constata-se que mesmo com a aprovação da NOB-RH/SUAS, em 2006, e sua posterior publicação, em 2007, ou seja, 10 anos depois, o que se observa é um quadro de trabalhadores sob condições contratuais adversas - estatutários, empregado público celetista, comissionados, trabalhador de empresa, trabalhador de cooperativas, trabalhador de entidade

prestadora de serviços, voluntários, servidor temporário, terceirizado, estagiários e outro vínculo não permanente. Todas essas formas de contratação chamam a atenção para o fato de que a NOB-RH/SUAS, por si só, não é suficiente para uma mudança no cenário laboral, mesmo para o campo de trabalho no SUAS, pois este acompanha o ritmo crescente do processo de flexibilização das relações trabalhistas (Brasil, Censo SUAS, 2017).

A política de Assistência Social teve uma ampliação rápida frente a sua incorporação no tripé da seguridade social, o que não foi acompanhado pela estruturação do quadro de trabalhadores conforme as necessidades da política pública. Como se observa nos dados do Censo SUAS de 2017, anteriormente destacados, uma diversidade de trabalhadores vem sendo responsável pelo trabalho nessa política, e a precariedade dos vínculos dos trabalhadores compromete o grupo sob dois aspectos: de um lado, a precarização das suas próprias condições de trabalho; e, de outro, em decorrência desse processo há uma fragilização no que tange à qualidade dos serviços ofertados. Estudos anteriores realizados nas regiões da fronteira Oeste, e na região central do estado do Rio Grande do Sul, demonstraram um processo de contratações caracterizado por trabalhadores com vínculos de contratos emergenciais e temporários, cargos de confiança (comissionados), quadros de trabalhadores incompletos em relação ao quantitativo de famílias referenciadas nos serviços, estruturas físicas inadequadas, sobrecarga de atividades e funções para os trabalhadores. Os indicadores das pesquisas acompanham uma tendência do cenário nacional, e ao se observar os Censos SUAS dos respectivos anos, 2010 e 2012, os dados se complementam e se repetem, demonstrando a necessidade de ampliação dos quadros de trabalhadores, de regulação, organização e gestão do trabalho a partir das orientações éticas e técnicas da NOB-RH/SUAS.

O processo de implantação do SUAS, na perspectiva de consolidar a política e garantir direitos, exige formas de regulação, organização e gestão do trabalho. A ampliação do número de trabalhadores com estabilidade funcional é condição essencial para a qualificação dos serviços, ao lado de processos de educação permanente, formações continuadas, constituição da vigilância socioassistencial, com o objetivo de contribuir para o planejamento, monitoramento e execução da política de Assistência Social, respaldados por princípios e diretrizes éticos e políticos (Raichelis, 2010, p. 724).

Sobre os princípios éticos definidos no item III da NOB-RH/SUAS, observa-se que o documento não se limita a normatizar ou definir regras para o fazer profissional dos gestores, mas aponta para a participação dos trabalhadores no desenvolvimento da gestão do trabalho. Entende-se que para superar uma perspectiva gerencial administrativa, a gestão do trabalho no SUAS deve estar pautada pelo processo participativo dos atores envolvidos nessa política, e, embora seja importante ter definido uma organização formal para a implantação da gestão do trabalho nos Estados e Municípios, os trabalhadores, em geral, devem estar envolvidos nos processos de planejamento, observando os princípios éticos que lhe são inerentes ao atuarem na Assistência Social. Tais princípios norteadores, além de delimitar a ação na política de Assistência Social, apontam uma dimensão ética e política a ser construída. Esse processo é relevante à medida que pode representar a construção de pilares que irão desmistificar a política de Assistência Social como espaço de favor e ajuda historicamente constituído (Brasil, 2006).

O texto apresenta princípios como a “defesa intransigente dos direitos”, compromisso na oferta de serviços com a garantia de que os pressupostos da política sejam atendidos, desburocratização da relação com os usuários, “devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas”, “proteção à privacidade, observando o sigilo profissional”, acesso dos usuários à informação, “garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende”. Esses são detalhes na gestão, que mudam a forma de atendimento, levando trabalhadores e usuários a uma nova compreensão do espaço público da política de Assistência Social (Brasil, 2006, p. 13).

A NOB-RH/SUAS apresenta os quadros de trabalhadores necessários para implantação dos serviços, com as respectivas equipes de referência em cada espaço particular, CRAS, CREAS, abrigos, casa-lar, família acolhedora, república, Instituições de Longa permanência, e os quadros de profissionais de referência das funções essenciais da gestão nos diferentes níveis de governo - municipal, estadual, federal e Distrito Federal, conforme já destacado anteriormente (Brasil, 2006).

As equipes de referência estão compostas considerando o quadro mínimo de trabalhadores necessários para a execução das atividades nos diferentes serviços da Assistência Social. Consideram-se ainda os aspectos porte do município, níveis de gestão e os níveis de proteção – proteção social básica e proteção social especial de

média e alta complexidade, devendo cada município realizar o diagnóstico e constituir os serviços e as equipes de acordo com as necessidades locais. O que se observou nas pesquisas realizadas nos anos de 2010 e 2012 nos municípios visitados, é que essas unidades da Federação têm utilizado os quadros de referência mínima como norma para compor as equipes, orientação esta que poderá ser adotada como regra, fazendo com que os serviços sejam prejudicados em decorrência da demanda ser maior do que a capacidade de atendê-la.

Para que se efetive o disposto nos quadros, o ponto sobre a estruturação e organização das equipes é fundamental, considerando os aspectos da formação e qualificação profissional dos trabalhadores, o perfil desejado desses profissionais e ainda o ingresso sob regime estatutário por nomeação através de concurso público, evitando assim a substituição dos trabalhadores quando houver troca de gestão, além de valorizá-los, propiciando-lhe um espaço qualificado de trabalho e de serviços ofertados aos usuários (Brasil, 2006).

As equipes estão constituídas como equipes mínimas de referência, ficando a cargo dos municípios adequá-las para o atendimento e oferta dos serviços de acordo com as demandas existentes em cada território. Além de delimitar o número de profissionais, a NOB-RH/SUAS também dispõe sobre quem são os trabalhadores que deverão compor esse quadro efetivo, com a descrição de suas respectivas competências e habilidades técnicas. Exige, por exemplo, trabalhadores técnicos, com nível superior e experiência em trabalhos comunitários e gestão.

Sobre a capacitação dos trabalhadores, a NOB-RH/SUAS apresenta um conjunto de diretrizes para compor a política nacional de capacitação. O primeiro ponto destacado é que a coordenação e financiamento da política de capacitação fica sob a responsabilidade dos Estados, Distrito Federal e União. No entanto, os municípios têm sua parcela de contrapartida à medida que devem organizar e criar estratégias para garantir a participação dos trabalhadores da política de Assistência Social nas capacitações, contando ainda com apoio financeiro para deslocamento, hospedagem, sem que isso acarrete qualquer tipo de prejuízo aos trabalhadores. O ponto central dessa diretriz é a capacitação dos trabalhadores do SUAS, através de um plano de capacitação e educação permanente, e que essa proposta de educação deve ocorrer

de forma sistemática e continuada, sustentável, participativa, nacionalizada, descentralizada, avaliada e monitorada (Brasil, 2006).

A proposição dos planos de capacitação para trabalhadores do SUAS ganhou status formal através da aprovação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP SUAS), através da resolução do CNAS nº 04, de 2013. A aprovação de uma política de educação permanente constitui um importante instrumento no processo de consolidação do SUAS sob a perspectiva de política pública de direito. A PNEP tem como público-alvo todos os trabalhadores do SUAS, de Ensino Fundamental, Ensino Médio e superior, que atuam na rede de serviços socioassistenciais, seja governamental ou não governamental, e gestores e agentes do controle social. Essa determinação amplia a gestão do trabalho na perspectiva da formação, compreendendo a diversidade de grupos de trabalhadores e reconhecendo que as ações não podem se limitar ao campo dos trabalhadores públicos (Brasil, 2013).

As diretrizes para a gestão do trabalho no SUAS contemplam ainda a proposta de elaboração de planos de carreira, cargos e salários (PCCS), nas três esferas de governo para os trabalhadores do SUAS da administração direta e indireta. Para a construção dos PCCS, a NOB-RH apresenta um conjunto de orientações. As diretrizes e orientações dispostas na NOB-RH/SUAS têm o objetivo de nortear as ações de gestores das três esferas de governo, trabalhadores e representantes de entidades de Assistência Social, que identificam, em seu cotidiano, o desafio da implantação do SUAS e da materialização dos direitos socioassistenciais. Reconhecendo-se que a Assistência Social está organizada em unidades de serviço público estatal, complementada por entidades e organizações de Assistência Social, outro desafio se coloca no processo de implementação da gestão do trabalho: o desafio de construir uma política de valorização dos trabalhadores do SUAS que alcance o conjunto diverso de vínculos e de condições de trabalho.

A prestação de serviços da Assistência Social em uma extensa rede privada não pode ser ignorada. Considerando as condições concretas da organização da Assistência Social, a NOB-RH/SUAS tem previsto algumas diretrizes para as entidades e organizações da rede socioassistencial. Conforme já apresentado aqui, no item sobre os quadros de trabalhadores necessários para o funcionamento dos serviços, equipes de referência, destaca-se que esses profissionais são designados para os serviços,

independentemente de o trabalho ser executado na administração pública direta ou mediante parcerias com entidades. Nesse sentido, observar a composição dos quadros de profissionais, quantidade, formação e nível de escolaridade são requisitos importantes para o funcionamento das instituições.

Além das composições de equipes de referência, a NOB-RH/SUAS orienta para outros aspectos que devem ser observados na perspectiva da gestão do trabalho: valorizar os trabalhadores, ofertar serviços de qualidade, elaborar planos de capacitação, buscar em parceria com o poder público a isonomia salarial, manter atualizados os dados sobre os trabalhadores do SUAS (Brasil, 2006).

Para que as orientações se cumpram, ou tenham poder de mudança na constituição dos quadros de trabalhadores, o papel do controle social é essencial. A NOB-RH/SUAS é um instrumento que contribui para que os trabalhadores possam reivindicar as melhorias das condições de trabalho, constituição de equipes, espaços físicos, e é também instrumento para que o controle social tenha parâmetros na realização do processo de fiscalização da gestão do trabalho. O exercício do controle social tem relação direta com o processo de organização dos trabalhadores, os espaços dos conselhos, das conferências e dos Fóruns de trabalhadores do SUAS têm sido lugar de fortalecimento das reivindicações, e construção coletiva da bandeira de lutas dos trabalhadores.

Ainda que o controle social ocorra em todos os níveis de governo, destaca-se em especial a atuação dos conselhos de Assistência Social no âmbito municipal, porque é nesse nível que ocorre a execução da política de Assistência Social. Cabe, aqui, lembrar as competências da gestão em nível municipal: o monitoramento e controle da rede socioassistencial de serviços e a constituição do setor da gestão do trabalho, que estão intimamente ligadas ao controle social nesses espaços.

Para que se possa realizar o previsto na NOB-RH/SUAS é preciso a disponibilidade de recursos financeiros, a existência de recursos destinados à gestão do trabalho que é uma das vias para o desenvolvimento das ações propostas. Não é possível viabilizar um plano de formação e educação permanente sem a disposição de recursos, nem mesmo constituir a valorização dos trabalhadores através da criação de planos de carreira, cargos e salários. Logo, um dos aspectos necessários para a consolidação das orientações da NOB-RH/SUAS é a regulação de que os recursos financeiros

repassados de fundo a fundo pudessem cofinanciar serviços, programas, projetos e que se permita utilizar esses recursos para provimento de vagas via concurso público, e garantir a remuneração dos trabalhadores, sob a condição de serem concursados (Brasil, 2006).

O item da NOB-RH/SUAS que determina as responsabilidades dos gestores orienta, metodologicamente, sobre os processos necessários que devem ser planejados a fim de garantir a implementação da gestão do trabalho no SUAS em todo o território nacional. As atribuições destinadas aos gestores da Assistência Social estão divididas nas diferentes esferas de governo, e o que se observa é que muitas se repetem. Isso se deve ao fato de que essas atribuições, enquanto dimensões, devem ser cumpridas nas três esferas de governo. No item das atribuições, delimitam-se as obrigações dos gestores municipais, estaduais, do Distrito Federal e União, que possuem em comum a tarefa de: organizar o sistema de gestão do trabalho no âmbito do SUAS, criar diretrizes para acompanhamento do processo de implantação da NOB-RH/SUAS, compor, nas diferentes esferas, a estrutura administrativa para a gestão do trabalho, elaborar diagnóstico da situação da gestão do trabalho existente com a finalidade de identificar as demandas e necessidades locais (Brasil, 2006).

Além disso, os gestores têm a responsabilidade de organizar um sistema de informações da gestão do trabalho no SUAS, estabelecer e planejar um plano de ingresso de profissionais necessários para a execução de programas projetos e serviços nessa política. Esta última tarefa está diretamente ligada à implantação do sistema de vigilância, com o objetivo de monitorar as condições e relações de trabalho para o aprimoramento das condições concretas do SUAS.

Salienta-se que, nas esferas estadual e federal, os gestores têm ainda a responsabilidade de: estabelecer critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos Estados, Distrito Federal e municípios que cumprirem a NOB-RH/SUAS em seus diversos aspectos; pactuar junto a Comissão Intergestores Tripartite - CIT, requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS por parte dos gestores; ofertar assessoria aos municípios para a organização da gestão do trabalho. No que tange à esfera federal destaca-se mais a responsabilidade de

Organizar e disponibilizar aos municípios, Estados e Distrito Federal um sistema informatizado sobre os trabalhadores do SUAS, configurando o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico da situação do trabalho e sua gestão existente na assistência social, com atualização periódica, como um módulo do sistema de informação cadastral – CADSUAS, aplicativo da REDESUAS (Brasil, 2006, p. 60).

A NOB-RH/SUAS também estabelece diretrizes para os processos a serem desenvolvidos pelos municípios a partir de seu nível de gestão e define o repasse de recursos financeiros para a implantação da gestão do trabalho no SUAS. A NOB-RH/SUAS prevê a organização de um banco de dados, com cadastro dos trabalhadores do SUAS, composto por informações da União, Estados, Distrito Federal e municípios, também de dados dos trabalhadores, nível de escolaridade, benefícios e gestão da política de Assistência Social (Brasil, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões tecidas e as aproximações sobre o contexto de formulação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS apontam indubitavelmente para um importante mecanismo de aprimoramento da gestão do trabalho no âmbito da política social de assistência social brasileira. Contudo, tais processos de gestão do trabalho exigem da política as condições objetivas para sua materialização, como existência de recursos orçamentários e direção política para implementação desta normativa.

O estudo realizado em relação ao conteúdo da NOB-RH/SUAS evidencia os aspectos da organização do trabalho no SUAS, dando subsídios para avançar, na pesquisa, observando, além do documento, outras ações que vêm sendo organizadas a partir da Assistência Social sobre o lugar e as condições do trabalho e dos/as seus/suas trabalhadores/as. Recuperar os aspectos formais da gestão do trabalho no SUAS se faz necessário a fim de recuperar a trajetória estabelecida e constituída formalmente na implementação do sistema e de seus instrumentos normativos de gestão.

Reconhecida a relevância dos avanços no processo de gestão do SUAS ainda são muitos os desafios para que sua plena implementação ocorra, como apontado nas reflexões, há outros aspectos a ser considerados como a alocação de recursos

financeiros que viabilizem a composição das estruturas e equipes de referência atendendo as prerrogativas da Norma, além de considerar relações e condições de trabalhos éticas. Tais apontamentos sinalizam para a necessidade de monitoramento, avaliação e investigações que contribuam na análise das condições objetivas do SUAS e seus instrumentos normativos no tempo presente.

REFERÊNCIAS

BRASIL Ministério Do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social (PNAS)**. Brasília (DF) 2004.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS)**. Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no DOU de 26 de dezembro de 2006. Brasília (DF), 2006.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **NOB-RH/SUAS: anotada e comentada**. Brasília (DF), 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília (DF). 1ª edição, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais**. Reimpressão. Brasília (DF), 2014.

_____. Vigilância Socioassistencial. **Censo SUAS 2017: Gestão municipal, Gestão Estadual, CRAS, CREAS, Centro POP, Unidades de Acolhimento, Centros de Convivência, Centro Dia, Família Acolhedora, Conselho Estadual e Conselho Municipal**. Tabelas. Disponível em: <<https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 6ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

FERNANDES, Rosa M^a. Castilhos. **A gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social brasileiro: um processo em construção**. In: MENDES, Jussara, PRATES, Jane C. AGUINSKY, Beatriz G. (org.). O Sistema Único de Assistência Social: entre a fundamentação e o desafio da implantação. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

MALDONADO, Maria Tereza. **Os construtores da paz: caminhos de prevenção da violência**. São Paulo: Moderna, 1997.

RAICHELIS, Raquel. **Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas**. In: Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo. nº 104, p. 750-772. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n104/10.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SPOSATI, Aldaísa (Coord.) **Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS**. V Conferência Nacional de Assistência Social. Brasília, DF, 2005.

Solange Emilene Berwig

Graduada em Serviço Social pela Universidade Luterana do Brasil - ULBRA (2010), Especialista em Políticas e Intervenção em Violência Intrafamiliar pela Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA (2013), Mestre e Doutora em Serviço Social e Política Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul PUC/RS. Doutorado Sanduíche pela *Universidad de Ciencias Sociales Y Artes (UARCYS)* Chile. Professora do curso de Serviço Social na Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Professora do Mestrado em Políticas Públicas PPG/PP na UNIPAMPA. Professora do Mestrado em Serviço Social e Proteção Social - PPG/SSPS na UNIPAMPA. Vice-líder do grupo de pesquisa Trabalho, Formação Profissional em Serviço Social e Política Social na América Latina. Membro do *GT Seguridad Social y Sistema de Pensiones CLACSO*. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas Transfronteiriças em Cartografia Socioambiental - GEPETRACS. Membro do Observatório de Políticas Públicas Públicas.

Danise Tatiane Reck Arnoud

Possui graduação em Pedagogia pela Universidade Norte do Paraná. Especialista em Neuropsicopedagogia Clínica pela Faculdade São Fidélis. Cursando o mestrado no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Pampa (PPGPP). Atua desde 2017 como professora na etapa de ensino da Educação infantil, na Rede Municipal de Alegrete-RS. É Membro do Grupo de Pesquisa, trabalho, formação profissional em serviço social e política social na América Latina (GTFOPPS).

Luis Fernando Pereira Dalenogare

Possui graduação em Licenciatura Plena em Matemática pela Universidade da Região da Campanha. Atualmente é técnico de contabilidade da Prefeitura Municipal de São Borja. Atua desde o ano de 2006 na área Orçamentária da Política de Assistência Social. Mestrando em Políticas Públicas na Universidade federal do Pampa de São Borja/RS e membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Formação Profissional em Serviço Social e Política Social na América Latina (GTFOPPS).