



## OS DESAFIOS PARA A DESPRECARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO DO SUAS RECIFE-PE: o papel estratégico da gestão do trabalho e da educação permanente

Laurisabel Guimarães Pinheiro<sup>1</sup>

Mariana Bandeira Araújo e Silva<sup>2</sup>

Magda Cristina Alexandre da Silva<sup>3</sup>

Mirella Cavalcante Vilar Lima<sup>4</sup>

Paulo Daniel Marques Ferreira<sup>5</sup>

### RESUMO

O presente artigo discute acerca do papel, da gestão do trabalho e, da educação permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), à medida que essa área é responsável por planejar e executar processos que incidam na valorização da/o trabalhadora/or, e, conseqüentemente, na qualificação dos serviços socioassistenciais. A reflexão debruça-se, ainda, sobre a experiência do acolhimento às/aos novas/os trabalhadoras/es concursadas/os no âmbito do SUAS Recife-PE, enfatizando as potencialidades e desafios. Para além do mencionado, discutiu-se ainda, a consolidação da Assistência Social como política pública de Seguridade Social, enfatizando a necessidade de reestruturação do SUAS e a criação de marcos jurídicos-normativos para estabelecer modelos de gestão, natureza do trabalho social, categorias profissionais, entre outros aspectos. Ademais, destacamos que foram realizados como procedimentos metodológicos da pesquisa, consultas aos documentos jurídicos-normativos do SUAS, leitura de produções acadêmicas sobre o tema e consulta aos documentos institucionais da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife.

**Palavras-Chave:** Sistema Único da Assistência Social. Gestão do trabalho. Educação permanente. Trabalhadoras/es.

<sup>1</sup> Servidora pública da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife, exercendo o cargo de Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Assistente Social; Pós-graduada em Políticas Públicas pela UFPE; laurisabel@recife.pe.gov.br

<sup>2</sup> Pedagoga da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife; Pós-graduada em Gestão de Políticas Sociais pela UFRPE; nanaufpe@hotmail.com

<sup>3</sup> Servidora pública da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife, exercendo o cargo de Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Pedagoga; Pedagoga pela UFPE/CAA; magda.silva@recife.pe.gov.br

<sup>4</sup> Servidora pública da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife, exercendo o cargo de Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Assistente Social. Mestranda em Serviço Social pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); mirella.vilar@recife.pe.gov.br

<sup>5</sup> Servidor público da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife, exercendo o cargo de Agente Administrativo de Assistência Social; Pós-graduado em Gestão Pública; pauloferreira@recife.pe.gov.br

PPGPP  
30 ANOSJOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22  
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SAO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA  
Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS



## ABSTRACT

This article discusses the role, work management and permanent education in the *Sistema Único de Assistência Social* (SUAS) (Unified Social Assistance System), as this area is responsible for planning and executing processes that affect the valuation of the worker, and , consequently, in the qualification of social assistance services. The reflection also focuses on the experience of welcoming new workers within the scope of SUAS Recife-PE, emphasizing potentialities and challenges. In addition to what was mentioned, the consolidation of Social Assistance as a public policy for Social Security was also discussed, emphasizing the need to restructure the SUAS and the creation of legal-normative frameworks to establish management models, nature of social work, professionals categories, among other aspects. In addition, we emphasize that research methodological procedures were carried out by consulting the SUAS legal and normative documents, reading academic productions on the subject and consulting the institutional documents of the *Secretaria Executiva de Assistência Social* (Executive Secretariat for Social Assistance) in Recife.

**Keywords:** Unified Social Assistance System. Work Management. Permanent Education. Workers.

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos desafios que se impõem para consolidação da Assistência Social enquanto política pública de Seguridade Social é a valorização das/os trabalhadoras/es do Sistema Único de Assistência Social (Suas), tendo em vista que estas/es são, conforme Sposati (2006) a principal mediação, a partir do trabalho social realizado, para a garantia e efetivação do direito à Assistência Social às/aos usuárias/os.

A inserção da Assistência Social no tripé da Seguridade Social, junto a Saúde e a Previdência Social, a partir da Constituição Federal - CF (1988), e regulamentada pela Lei Orgânica da Assistência Social - Loas (1993), demandou um conjunto de medidas de reordenamento para estruturação do Suas em todo o território nacional, enfrentando a lógica do assistencialismo, da descontinuidade e da falta de padronização, características da trajetória dessa política no país. A posituação da Assistência Social na CF de 1988, e a posterior regulamentação dos artigos 203 e 204, por meio da Loas, significou um salto de qualidade e uma mudança de *status*

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP  
30 ANOSJOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22  
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA  
Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS

nessa área: a Assistência Social passa a ser uma política pública, direito de todas/os as/os cidadãs/ãos que dela necessitem, e um dever do Estado brasileiro.

Esse movimento de reorganização a partir do *status* de política pública constitucional exigiu a estruturação de um conjunto de marcos jurídicos-normativos, com vistas a instituir modelos de gestão, a natureza do trabalho social, as categorias profissionais e funções essenciais, as unidades de referência, as seguranças afiançadas pela Assistência Social, dentre outros. São exemplos desses instrumentos a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/Suas (2004), as Normas Operacionais Básicas (2005/2012), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas – NOB-Rh/Suas (2006), a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009), a Lei Federal nº 12.435/2011 (que instituiu o Suas como lei), a Resolução do Conselho Nacional da Assistência Social (CNAS) nº 18, de 15 de julho de 2013, que instituiu o Pacto de Aprimoramento e a Resolução CNAS nº 7 de 18 de maio de 2016, aprova o II Plano Decenal do Suas (2016-2026).

Dentre as exigências advindas da consolidação enquanto política pública de seguridade social está a essencialidade da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal instituírem a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente no Suas, com vistas a contribuir com a qualidade da gestão e dos serviços socioassistenciais prestados à população em todo o território nacional, o que ficou demarcado enquanto um dos objetivos da gestão do Suas, no parágrafo V do art. 6º da Lei nº 12.435/2011. Necessidade reforçada pelos desafios que atravessam o Suas, a exemplo da insuficiência de financiamento partilhado, permanência de vínculos de trabalho precários, ausência ou insuficiência de concursos públicos, definição de equipes sem perfil adequado e salários precários, ampliação das demandas somada ao planejamento incipiente, o que gera frustração, sobrecarga/superexploração do trabalho e adoecimento etc. (SILVEIRA, 2011, p. 15)

Considerando essa realidade, este artigo busca discutir o papel da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no Suas, evidenciando-as enquanto estratégias essenciais para a valorização das/os trabalhadoras/es desse Sistema, a partir da experiência de acolhimento das/os novas/os servidoras/es públicas/os do Suas na cidade do Recife-PE. No que tange aos procedimentos metodológicos, foram

PROMOÇÃO



APOIO

realizadas consultas aos documentos jurídicos-normativos do Suas, leitura de produções acadêmicas sobre o tema e consulta a documentos institucionais da Secretaria Executiva de Assistência Social do Recife (relatórios de gestão, planilhas de controle de nomeação, portarias e decretos).

Além dessa introdução e das considerações finais, o artigo está organizado em 02 (duas) sessões: a primeira discute os marcos normativos-jurídicos que instituem a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente; e a segunda apresenta as vivências dessa área no acolhimento de novas/os servidoras/es públicos do Suas no município do Recife-PE, evidenciando as potencialidades e os desafios que foram vivenciados no percurso.

## 2 A GESTÃO DO TRABALHO E A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO ÂMBITO DO SUAS: ASPECTOS NORMATIVOS E LEGAIS

Inicialmente, cabe pontuar que a necessidade da instituição da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito do Suas está demarcada desde a PNAS/2004, sendo a Política de Recursos Humanos (ou Gestão do Trabalho) um dos seus eixos estruturantes, e caminham na perspectiva da valorização das/os trabalhadoras/es e da qualificação da gestão, dos provimentos e do controle social no Suas em uma lógica democrática e da garantia de direitos.

Esse reconhecimento está contido nos marcos jurídicos-normativos do Suas, e tem maior materialidade na NOB-Rh/Suas (2006), quando a Gestão do Trabalho em conjunto com a Educação Permanente é considerada enquanto estratégia fundamental para consolidação e qualificação do Suas. Tal norma estabelece que o caráter público dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais exige a formação de um quadro de trabalhadoras/es, oriundos de concursos públicos, para a gestão, o provimento e o controle social no Suas. Raichelis (2010) reforça a essencialidade desse reconhecimento:

A implantação do Suas exige novas formas de regulação, organização e gestão do trabalho e, certamente, a ampliação do número de trabalhadores com estabilidade funcional é condição essencial, ao lado de processos continuados de formação e qualificação, a partir do ingresso via concurso público, definição de cargos e carreiras e de processos de avaliação e

progressão, caracterização de perfis das equipes e dos serviços, além de remuneração compatível e segurança no trabalho. (RAICHELIS, 2010, p. 761)

A NOB-Suas/RH foi o primeiro marco normativo que tratou especificamente da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente, representando um ganho político tanto na pactuação interfederativa entre gestores do Suas, como na luta das/os trabalhadoras/es por condições materiais, técnicas e éticas de trabalho (RAICHELIS, 2010, p. 761). A autora reconhece que, mesmo ainda sendo insuficiente para dar resposta às exigências e desafios relacionados ao trabalho no Suas, a aprovação da NOB-Suas/RH “resulta da correlação de forças políticas presentes nos processos de negociação e pactuação”. (RAICHELIS, 2010, p. 762)

A NOB/Suas-RH estabelece que, em consonância com os princípios e diretrizes da Política de Assistência Social, a Gestão do Trabalho no Suas deve ocorrer em estreita relação com a Política Nacional de Educação Permanente do Suas – PNEP/Suas, aprovada em 2013, que tem como objetivo geral:

institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação. (BRASIL, 2013, p. 27)

Configuram-se como público-alvo da PNEP todas/os as/os trabalhadoras/es que atuam no Suas, independentemente do grau de instrução (ensino fundamental, médio, técnico ou superior). Isso significa que a Educação Permanente do Suas contempla também usuárias/os, gestoras/es e agentes do controle social. (BRASIL, 2013, p. 27)

Ainda em 2013, a Resolução CNAS nº 18, de 15 de julho de 2013, estabelece como uma das metas prioritárias para qualificação da gestão dos Estados e Municípios de grande porte e metrópoles, a implantação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente como uma das competências da gestão do Suas, configurando-se como área estratégica junto a Vigilância Socioassistencial e a Regulação.

#### PROMOÇÃO



#### APOIO



Apesar dos avanços nos marcos normativos para instituir a Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito do Suas, ainda existem diversos desafios. Araújo *et al* (2008), acrescenta que esses desafios apresentam características particulares no Suas, tendo em vista que, historicamente, ainda prevalece uma ideia da não política, materializada, principalmente, “pela improvisação das estruturas institucionais que a operacionalizam e pelo reduzido investimento na formação de equipes profissionais permanentes e qualificadas para efetivar suas ações”. (ARAÚJO *et al*, 2008 p. 06)

Cabe ressaltar ainda que o debate sobre a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente não pode ser feito a partir de um movimento endógeno, mas deve ser travado em uma relação indissociável com a crítica ao movimento da sociedade capitalista, que tem sido marcado, desde a década de 1970, por uma crise de caráter estrutural. Conforme Granemann e Miranda (2020, p. 21) essa crise tem impactado na estrutura e na dinâmica do sistema capitalista.

A restauração do capital em crise, sob a hegemonia do capital financeiro, conforme demarca Mota (2017), tem sido marcada por 03 (três) processos inter-relacionados que, ao nosso ver, impactam também a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente no âmbito do Suas:

- a) os novos mecanismos de exploração da força de trabalho, afetando diretamente os processos, as relações e as condições de trabalho, no âmbito da reestruturação produtiva;
- b) as mudanças na atuação do Estado – via (des)regulação do trabalho, supressão de direitos sociais e privatização/mercantilização de políticas e serviços públicos;
- c) a sociabilidade das classes trabalhadoras (cultura e ideologias) expressa no seu modo de ser e de viver. (MOTA, 2017, p. 168)

Portanto, reconhecer a imprescindibilidade da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no Suas é também admitir os desafios que perpassam a sua implementação nessa realidade. No caso brasileiro, compreendemos que esse contexto se tornou ainda mais adverso nos últimos anos de vigência do Governo interino de Michel Temer (2016-2018) e do Governo Bolsonaro (2019-2022), tendo em vista a operação de destruição do ainda frágil sistema de proteção social brasileiro.

#### PROMOÇÃO



#### APOIO



Esse período foi marcado pela adoção de medidas ultraneoliberais e neoconservadoras por gestões notadamente de extrema direita. Os impactos no Suas foram nefastos, marcados pelos cortes orçamentários, pela investida para o retorno de ações assistencialistas, dos programas em detrimento dos serviços, do primeiro-damismo, de culpabilização das/os usuárias/os, pelo ataque às instâncias de pactuação e de controle social etc. Cenário este agravado pelo contexto pandêmico vivenciado de forma mais agravada em 2020 e 2021, mas que continua a descortinar e acentuar as desigualdades sociais presentes na sociedade brasileira.

### 3 ACOLHIMENTO ÀS/AOS NOVAS/OS SERVIDORAS/ES DO SUAS RECIFE: VIVÊNCIAS, POTENCIALIDADES E DESAFIOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO E A EDUCAÇÃO PERMANENTE

Recife é a capital do estado de Pernambuco, com população de 1.494.586, conforme os dados preliminares do Censo IBGE 2022 (IBGE, 2022), configurando-se na mais populosa cidade do estado. A capital pernambucana integra uma das regiões metropolitanas mais desiguais do país, com metade (52,7%) da população em situação de pobreza ou extrema pobreza, conforme dados do Boletim Desigualdades nas Metrôpoles (2022). Os dados particularizados da cidade do Recife seguem essa realidade, são 68.218 (22%) famílias em situação de pobreza e 114.186 (36%) famílias em situação de extrema pobreza, conforme base de dados do Cadastro Único dos Programas Sociais (CadÚnico), referente ao mês de abril de 2023.

O contexto de desigualdades sociais que permeiam a realidade recifense assevera a necessidade da consolidação do Suas no Município. Atualmente, a rede socioassistencial pública do Recife é composta por 42 equipamentos sociais, assim distribuídos: 14 Centros de Referência da Assistência Social (Cras), 06 Centros de Referência Especializado da Assistência Social (Creas), 05 Centros de Referência Especializado para População em Situação de Rua e 17 serviços de acolhimento para crianças e adolescentes e suas famílias, população adulta, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

Para estruturação dessa rede, durante a trajetória do Suas Recife foram realizados 04 concursos públicos para provimento de cargos para compor as equipes

PPGPP  
30 ANOS

JOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22  
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA  
Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS



de referência da gestão, dos provimentos, benefícios e programas socioassistenciais, e do controle social, sendo o primeiro em 2007 e o último em 2022. Cabe ressaltar que a realização dos certames é fruto da soma (não sem tensionamentos e correlação de forças) de decisões políticas, de recomendações dos órgãos de fiscalização e controle, e da mobilização e luta das/os trabalhadoras/es e agentes do controle social, reconhecendo a emergência da perenidade e qualificação do Suas enquanto política pública no município. Ressalta-se ainda que a realização dos certames atende ao princípio contido na NOB-Rh/Suas para desprecarização dos vínculos e de que nos serviços públicos, o preenchimento de cargos, deve ocorrer por meio da nomeação via concurso público, em sintonia com o art. 37, inciso II da CF 1988.

A contratação por meio de concurso público, institucionaliza o servidor público como seu representante legal, tendo este a responsabilidade e a função de representar o Estado. Esta Norma afirmou, simultaneamente, que serão exigidos desses profissionais conhecimentos anteriores (formação especializada) e constante atualização (formação continuada, com base no princípio da educação permanente). (BRASIL, 2006, p. 47)

O último concurso destinado ao Suas Recife foi deflagrado em janeiro de 2020 (Edital nº 01/2020) para recompor a estrutura organizacional do quadro permanente das Secretarias Executivas de Assistência Social e Direitos Humanos, por meio do preenchimento de 306 vagas imediatas em diversos cargos de nível superior e médio. Em decorrência da pandemia da COVID-19, o certame foi suspenso temporariamente, seguindo as orientações do Governo Federal, que, em maio de 2020, estabeleceu a Lei Complementar Nº 173, a qual proibia a execução de concurso público para preenchimento de novos cargos. O certame ocorreu em fevereiro de 2022, sendo feita a primeira nomeação em agosto do mesmo ano.

Para recompor as equipes de referência do Suas Recife, até o mês de maio do corrente ano, ocorreram 256 (duzentas e cinquenta e seis) nomeações de servidoras/es para os seguintes cargos: 101 Analistas em Assistência Social e Direitos Humanos – Assistente Social; 69 Analistas em Assistência Social e Direitos Humanos – Psicólogos; 12 Analistas em Assistência Social e Direitos Humanos – Pedagogos; 05 Analistas em Assistência Social e Direitos Humanos – Nutricionistas; 03 Analistas em Assistência Social e Direitos Humanos – Terapeuta Ocupacional; 11 Educadores

PROMOÇÃO



APOIO





Sociais e 55 Agentes Administrativos da Assistência Social. As/os trabalhadoras/es foram lotadas/os na gestão, nos provimentos e no controle social.

Na perspectiva da qualificação do Suas/Recife e da valorização da/o trabalhadora/o, a Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Suas Recife (GGTEP/Suas) realizou um conjunto de atividades de acolhimento destinadas às/aos novas/os trabalhadoras/es. A realização das atividades considerou as responsabilidades desta área e a importância da integração das/os novas/os trabalhadoras/es no âmbito do Suas/Recife dado ao fato de o concurso ser um marco histórico. Importa assinalar que a equipe da referida gerência durante o planejamento para o acolhimento desse grupo também foi recomposta, tendo em vista que possuía apenas 02 (duas) servidoras efetivas. Com a realização do concurso foi possível recompor a equipe com mais 07 (sete) trabalhadoras/es estatutárias/os.

As atividades buscaram contribuir para o acolhimento, ambientação e formação das/os novas/os servidoras/es, bem como proporcionar um primeiro momento de integração. As ações foram divididas em dois momentos: as que antecederam a chegada das/os trabalhadoras/es aos seus locais de lotação, ou seja, entre o intervalo do momento de posse e início do exercício; e o momento após as lotações, quando novos/as servidores/as já estavam em seus ambientes de trabalho.

No processo de acolhida das/os novas/os servidoras/es, foram realizadas 10 (dez) atividades contemplando os eixos da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente. No eixo da Gestão do Trabalho foram desenvolvidas as seguintes atividades: **1) Publicação da Portaria SDDHJPD nº 90 de 15 de Agosto de 2022**, que trata da adequação dos horários de funcionamento dos equipamentos públicos para viabilizar as possibilidades de acumulação de cargos públicos para analistas, previstas na CF; **2) Perfil e Experiências profissionais** – foi aplicado um questionário *online* para levantamento do perfil e das experiências profissionais para subsidiar o planejamento da acolhida e definição de lotação nos serviços; **3) Cartilha de Orientações para novas/os servidoras/es** – foi elaborada com o intuito de fornecer informações sobre os principais direitos, deveres e benefícios que regem a vida funcional na gestão municipal, previstos no Estatuto do Servidor do Município e demais marcos regulatórios; **4) Encontros de alinhamento com gestoras/es** – com intuito de orientar e planejar o ingresso das/os novas/os servidoras/es em substituição

das/os trabalhadoras/es contratadas/os por tempo determinado; **5) Recepção das/os novas/os servidoras/es** – após a posse eram recepcionadas/os pela equipe da GGTEP-Suas para receber as boas-vindas e orientações quanto aos procedimentos para o início do exercício e; **6) Encontros de Acolhimento e Lotação** – destinados a apresentação das/os gestoras/es, e definição das lotações e início de exercício. Embora a gestão municipal tenha pré-definido as lotações diante do perfil e necessidades da administração pública, neste momento houve espaço para negociação das/os trabalhadoras/es que pleiteavam mudanças nas lotações.

No eixo da Educação Permanente foram desenvolvidas as seguintes ações: **1) Curso Introdutório intitulado “O Suas e a sua organização na cidade do Recife”** - foram produzidas videoaulas com carga horária de 2h30m divididas em 3 Módulos (Gestão do Suas; Proteções Sociais: Serviços, Benefícios e Programas; Política de Segurança Alimentar e Nutricional), encaminhadas via *e-mail* à/a todas/os servidoras/es empossadas/os; **2) I Encontro de Formação e Fortalecimento de Liderança** - realizado com as chefias dos provimentos, com o propósito de refletir sobre modos de gestão e suas implicações na condução do trabalho em equipe; **3) Curso Introdutório intitulado “O Suas em debate”** - foi destinado às/os trabalhadoras/es de nível médio (educadoras/es sociais e agentes administrativos), enquanto capacitação introdutória com carga horária de 20 horas sobre o Suas e atuação no serviço público; **4) Parcerias Institucionais** - com objetivo de instrumentalizar as/os novas/os trabalhadoras/es foram realizadas articulações no âmbito municipal e estadual. Por meio da efetivação de 09 (nove) ações de capacitação, sendo 05 (cinco) via Escola de Governo e 05 (cinco) por meio do Programa CapacitaSuas-PE, coordenado pelo Governo do Estado de Pernambuco.

As vivências oriundas do processo de acolhimento das/os novas/os servidoras/es foram marcadas também por desafios. Dentre eles, destacamos a necessidade da tomada de decisões estratégicas para lotação das/os trabalhadoras/es, tendo em vista que os cargos criados ainda não suprem a real necessidade dos provimentos e programas, demandando a criação de novos cargos para proceder com novas nomeações; a relação entre a baixa remuneração e a necessidade de as/os trabalhadoras/es acumularem mais de um vínculo empregatício para manutenção das suas condições de vida e sobrevivência, o que impactou na

composição das lotações, haja vista a existência de lei municipal que exigia a carga horária de 30 (trinta) horas semanais e 6 (seis) horas diárias<sup>6</sup>; e o elevado número de trabalhadoras/es, inclusive, de nível superior, sem experiência anterior no Suas, configurando uma prioridade para as atividades no âmbito da educação permanente.

### 3 CONCLUSÃO

A valorização das/os trabalhadoras/es é um dos grandes desafios da gestão do Suas, tendo a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente a atribuição de planejar e implantar esse processo, e, sem dúvida, a desprecarização dos vínculos trabalhistas via realização do concurso público é uma importante etapa.

Compreendemos que a valorização das/os trabalhadoras/es é essencial para a garantia dos direitos socioassistenciais às/aos cidadãs/ãos que acessam o Suas como também para a efetivação da Assistência Social enquanto política pública, afastando-se de práticas assistencialistas e conservadoras. Apesar dos avanços trilhados, principalmente após a aprovação da PNAS, ainda há lacunas para a qualificação desse Sistema, que perpassam, essencialmente, pela garantia dos direitos das/os trabalhadoras/es, com melhoria nas condições de trabalho. Esses desafios se asseveram quando considerados no contexto da crise estrutural do capital, que tem incidido sobre a precarização das relações de trabalho, desfinanciamento, focalização e mercadorização das políticas sociais.

A experiência do Recife confirmou alguns desafios que se apresentam a partir da formação de um quadro de trabalhadoras/es estatutárias(os)/efetivas(os), tendo em vista que a realização do concurso público, apesar de ser um marco importante, é apenas um passo para a melhoria das condições de trabalho e valorização da/o trabalhadora/or do Suas.

Portanto, é necessário avançar ainda na qualificação da remuneração, na estruturação do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Salários (PCCV), e na melhoria da infraestrutura (considerando condições físicas, equipes de referência de

<sup>6</sup> A partir da luta e organização das/os trabalhadoras/es do Suas Recife e do reconhecimento da gestão municipal, a referida Lei nº 19.060 foi alterada em maio de 2023, possibilitando o cumprimento da carga horária de 30 horas semanais sem o rigor das 6 horas diárias.

PPGPP  
30 ANOSJOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22  
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA  
Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS

acordo com as demandas dos territórios) dos serviços no município. Esses são elementos essenciais para a valorização das/os trabalhadoras/es no Suas, contribuindo para permanência dessas/es servidoras/es. A ausência dessas condições tem contribuído para a alta rotatividade das equipes, mesmo com vínculos estatutários

No âmbito da Educação Permanente, a recepção das/os novas/os trabalhadoras/es reafirmou a imprescindibilidade da elaboração coletiva e democrática e execução do Plano Municipal de Educação Permanente, com vistas a contribuir para o desenvolvimento das competências inerentes às práticas profissionais exigidas para atuação nos espaços sócio-ocupacionais do Suas, bem como para fomentar a cultura da Educação Permanente no Suas Recife.

É válido pontuar que o levantamento do perfil demonstrou a diversidade das experiências das/os trabalhadoras/es em outras políticas setoriais, notadamente a saúde, sem um contingente de servidoras/es com experiências prévias no Suas. Além do número significativo de trabalhadoras/es de nível superior recém-formados/as. Esse perfil das/os novas/os servidoras/es requer um estudo mais detalhado para o planejamento das atividades de Educação Permanente que propicie o desenvolvimento de competência – conhecimentos, habilidades e atitudes – que contribuam para a atuação profissional fundamentada nos princípios e diretrizes da Assistência Social enquanto política pública de direitos na perspectiva da equidade e justiça social.

Assim, torna-se essencial reafirmar o papel estratégico da Gestão do Trabalho e Educação Permanente para avançar no planejamento e na estruturação de processos de trabalho com foco na valorização da/o trabalhadora/or e da garantia dos direitos socioassistenciais.

Em uma leitura ampliada, o fortalecimento do Suas Recife, enquanto direito de todas/os cidadãs/ãos que dele necessitarem e dever do Estado, perpassa necessariamente por reconhecer e enfrentar esses desafios, que, por sua vez, exigem a destinação orçamentária, a adoção de estratégias de gestão e a inversão de prioridades com foco da garantia dos direitos socioassistenciais à população recifense em situação de vulnerabilidade e risco social.

PROMOÇÃO



APOIO



## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Cleonice C.; PEREIRA, Maria Eunice F.; GUILHON, Virginia M.; SOUSA, Salviana de Maria P. S. A Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: uma análise com base em resultados de pesquisa avaliativa. In: **Anais do 11º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social** (2008). São Luís: ABEPSS, 2008. Disponível em: [http://www.gaapp.ufma.br/site/producao\\_cientifica\\_userview/download.php?id=170](http://www.gaapp.ufma.br/site/producao_cientifica_userview/download.php?id=170) Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 13 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. Brasília, DF: 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. NOB-RH/SUAS: Anotada e Comentada. Brasília, DF: 2011.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013. Disponível em: [https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf) . Acesso em: 15 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 12.345, de 06 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm) . Acesso em: 14 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp173.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20173%2C%20DE%2027%20DE%20MAIO%20DE%202020&text=Estabelece%20o%20Programa%20Federativo%20de,2000%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20173%2C%20DE%2027%20DE%20MAIO%20DE%202020&text=Estabelece%20o%20Programa%20Federativo%20de,2000%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs) Acesso em: 15 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. CNAS, Resolução CNAS nº 18, de 15 de julho de 2013. Dispõe acerca das prioridades e metas específicas para a gestão municipal do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, para o quadriênio 2014-2017, pactuadas pela Comissão Intergestores Tripartite – CIT. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/assistencia\\_social/Pacto%20Aprimoramento%20SUAS%20G%20Municipios%20-%20cnas-2013-018-15-07-2013.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/assistencia_social/Pacto%20Aprimoramento%20SUAS%20G%20Municipios%20-%20cnas-2013-018-15-07-2013.pdf) Acesso em: 15 jun. 2023.

### PROMOÇÃO



### APOIO

PPGPP  
30 ANOS

JOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22  
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA  
Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS



GRANEMANN, S.; MIRANDA, F. Crise econômica, crise sanitária: a COVID-19 como instrumento de acumulação? In: SILVA, L. B.; DANTAS, A.V. (orgs). **Crise e pandemia**: quando a exceção é a regra geral. Rio de Janeiro: EPSJV, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3C26RQ4> . Acesso em: 15 jun. 2023.

IBGE. Prévia da população calculada com base nos resultados do Censo Demográfico 2022 até 25 de dezembro de 2022. IBGE, 2022. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2022/Previa\\_da\\_Populacao/POP\\_2022\\_Municipios.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2022/Previa_da_Populacao/POP_2022_Municipios.pdf) Acesso em: 15 jun. 2023.

MOTA, Ana Elizabete. Sobre as expropriações contemporâneas: hipóteses e reflexões. **Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo**, 2017. De O capital à revolução de outubro (1867- 1917). Niterói: NIEP - Marx; 2017. <https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2017/AnaisMM2017/MC44/mc444.pdf> . Acesso em: 12 jun. 2023.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. **Serviço Social & Sociedade**, p. 750-772, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cSK3XgKgNLzD8NJPYJbvH5R/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 13 jun. 2023.

SALATA, Andre R.; RIBEIRO, Marcelo G.. **Boletim Desigualdade nas Metrôpoles**. Porto Alegre/RS, n. 09, 2022 Disponível em: [https://www.observatoriodasmetrolopes.net.br/wp-content/uploads/2022/08/BOLETIM\\_DESIGUALDADE-NAS-METROPOLES\\_09-1.pdf](https://www.observatoriodasmetrolopes.net.br/wp-content/uploads/2022/08/BOLETIM_DESIGUALDADE-NAS-METROPOLES_09-1.pdf) Acesso em: 13 jun. 2023.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão Do Trabalho: Concepção e significado para o SUAS. In: **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS**: Uma contribuição necessária. Brasília: MDS, 2011. p. 9 a 38.

SPOSATI, Aldaíza de O. O primeiro ano do Sistema Único de Assistência Social. In: **Revista Serviço Social e Sociedade** nº 87, São Paulo, Cortez, 2006.

PROMOÇÃO



APOIO

