



Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFPI

# III SINESPP

20 a 24  
OUTUBRO  
2020

SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS  
Democracia, desigualdades sociais e políticas públicas no capitalismo contemporâneo

## EIXO TEMÁTICO 2 | TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

### PRECARIZAÇÃO NO SUAS: relações de trabalho nos CRAS de São Luís-MA

PRECARIZATION IN SUAS: work relations in the CRAS of São Luís-MA

Lilia Penha Viana da Silva<sup>1</sup>  
Marcia Regina Pereira Barros<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo compartilhar resultados da pesquisa realizada através do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC sobre as relações de trabalho dos trabalhadores (as) do Sistema Único da Assistência Social – SUAS, que atuam na atenção básica nos Centros de Referência de Assistência Social - CRAS. O estudo pauta-se na análise sobre a Política de Assistência Social no Brasil seus marcos legais com recorte de sua atuação em São Luís e das relações de trabalho dos profissionais que atuam nos CRAS. Desta forma, foi possível identificar a precarização das relações de trabalho dos profissionais que atuam nos CRAS, quais sejam: baixos salários, vínculos precarizados, cargos ocupados não condizentes com a formação profissional, rotatividade dos profissionais nas equipes de referência.

**Palavras-Chaves:** Mundo do Trabalho, Precarização, Políticas Sociais.

#### ABSTRACT

The purpose of this article is to share the results of the research carried out through the Course Completion Work (TCC) on the labor relations of workers in the Unified Social Assistance System - SUAS, who work in primary care in the Assistance Reference Centers Social - CRAS. The study is based on the analysis of the Social Assistance Policy in Brazil,

<sup>1</sup> Assistente Social. Doutora em Políticas Públicas – UFMA. Professora do Departamento do Curso de Serviço Social – UFMA. E-mail: liliapenha@hotmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Desenvolvimento Socioeconômico – UFMA. Bacharel em Serviço Social – UFMA. E-mail: marciarpb92@hotmail.com.

its legal frameworks with an outline of its performance in São Luís and the working relationships of professionals working in CRAS. In this way, it was possible to identify the precariousness of the working relationships of professionals working in the CRAS, namely: low wages, precarious bonds, occupied positions not consistent with professional training, turnover of professionals in the reference teams.

**Keywords:** World of Work, Precariousness, Social Policies

## INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo compartilhar resultados da pesquisa realizada para realização de um trabalho de Conclusão de Curso. O estudo foi resultado da participação no Programa de Iniciação Científica – PIBIC/UFMA no qual foi desenvolvido pesquisas sobre o perfil e condições de trabalho dos profissionais do Sistema Único de Assistência Social em São Luís e nas microrregiões de Baixo Munim, Baixo Itapecuru e Delta do Parnaíba nas cotas de 2015/2016 e 2018/2019 respectivamente através do Projeto de Pesquisa intitulado “TRABALHADORAS, TRABALHADORES E PROCESSOS DE TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SUAS NO ESTADO DO MARANHÃO”.

A referida pesquisa foi vinculada ao Projeto de Pesquisa e Extensão CapacitaSuas/MA/1º FASE, executado pela UFMA (Universidade Federal do Maranhão), através do Grupo de Estudos Pesquisa e Extensão em Democracia, Direitos Humanos e Políticas Públicas – GDÉS em articulação com a Secretaria de Estado e Desenvolvimento Social – SEDES, no intuito de ofertar capacitação aos trabalhadores (as) do SUAS do Estado do Maranhão.

Durante os desdobramentos da pesquisa foi observado que um significativo número de profissionais apresentava vínculos trabalhistas frágeis, sem estabilidade, e com baixos salários, apesar dos avanços nos marcos legais. Estes profissionais atuam no âmbito da gestão pública, sobretudo municipais, e refletem a fragilidade do poder público na implementação da política de assistência social principalmente no que diz respeito aos recursos humanos.

Parte dos estudiosos da Política de Assistência Social entende que as condições fragilizadas desses profissionais seguem a dinâmica imposta pelos fenômenos da reestruturação produtiva e da globalização financeira no mundo do trabalho. Nos casos

específicos da assistência social, são trabalhadores, responsáveis pelo atendimento de demandas imediatas, com sujeitos também incorporados neste sistema excludente, e vivenciam uma contradição: devem atender usuários das políticas com demandas bastante assemelhadas às suas próprias e em condições cada vez mais precárias de trabalho.

Diante disto, a pesquisa teve início com pesquisa bibliográfica e revisão da literatura acerca do objeto de estudo. Tal abordagem permitiu compreender seus rebatimentos no atual quadro de precarização das relações de trabalho na política de assistência no Brasil, e nos municípios do Maranhão. Outro aspecto importante foi a pesquisa documental ancorada na análise do conjunto de normas produzidas e em vigor para a execução do SUAS (PNAS, NOB-SUAS, NOB-RH, LEI DO SUAS), das informações produzidas e sistematizadas pelo programa de monitoramento do SUAS.

Outra metodologia que contribuiu para a construção do perfil dos trabalhadores foi a pesquisa exploratória das informações fornecidas pelo CadSUAS, instrumento usado para o planejamento e monitoramento da Assistência Social e produz informações que permitem o acompanhamento das unidades gestoras e prestadoras de serviços do SUAS. Nesta fase, foi elaborado o perfil dos profissionais dos CRAS de São Luís.

Para tanto, o universo da pesquisa foi formado pelos 20 Centros de Referência em Assistência Social (CRAS) de São Luís e seus trabalhadores. Estas instituições são executadas os serviços no âmbito da proteção básica com sujeitos e famílias em condições de vulnerabilidade social. Este equipamento social é determinado pela Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009) e identificados como espaços onde se materializam a precarização nas relações de trabalho.

Neste artigo, após uma breve contextualização da política da Assistência Social pós CF -1988, apresentamos os resultados da pesquisa exploratória realizada sobre os trabalhadores que atuam nos Centros de Referência Social (CRAS), cadastrados no programa de controle do CadSUAS. Além de auxiliar na formulação de diagnósticos das particularidades do Maranhão no que diz respeito à gestão de recursos humanos dentro do SUAS, que hoje se constituem como um dos maiores desafios e, portanto, sua superação se define como a principal estratégia para implementação da política de assistência social com qualidade.

## 2. Assistência Social pós Constituição de 1988: marcos legais

A Assistência Social no Brasil, foi tardiamente compreendida como política de Estado. Dessa forma, as atuações da Assistência Social por um longo período do século XX tiveram como foco o viés meritocrático, assistencialista e filantrópico. A partir da Constituição Federal de 1988, a Assistência Social passou a integrar o tripé da Seguridade Social, como política de proteção social, juntamente com a Previdência e a Saúde.

Para garantir os direitos conquistados na Constituição Federal de 1988, em 1990 se reiniciará o que Sposati denomina de “contrações pré-parto para consolidar a democracia social” (2007, p. 44), com a aprovação pelo novo Congresso, a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS em 1993 que vem regulamentar o disposto nos arts. 203 e 204 da CF. A lei introduziu uma nova realidade institucional, propondo mudanças estruturais e conceituais. Um cenário com novos atores revestidos com novas estratégias e práticas, além de novas relações interinstitucionais e intergovernamentais, confirmando-se enquanto “possibilidade de reconhecimento público da legitimidade das demandas de seus usuários e serviços de ampliação de seu protagonismo” (YASBEK, 2004, p.13).

Este novo e amplo marco regulatório<sup>3</sup> apresentou-se e exigiu significativas mudanças na concepção da assistência. Os ordenamentos institucionais objetivamente impulsionaram a reconfiguração do trabalho desenvolvido e nos serviços prestados à população no âmbito do direito e promoção da cidadania. Buscando romper com a construção histórica de descontinuidade, frágeis, clientelista e com a cultura política de favor. (SILVEIRA, 2011).

Neste âmbito o Sistema Único de Assistência Social – SUAS, implementado em 2005, vem sendo construído como forma de organização e gestão da política de Assistência no Brasil buscando estabelecer uma unidade de gestão da política nacional da assistência social. O SUAS é um sistema que se estabelece como uma forma

---

<sup>3</sup>Principais marcos legais: LOAS/1993, PNAS/2004, NOB-SUAS/2005, NOB-RH/SUAS/2006, reformulação da LOAS/2011

descentralizada e participativa, tem como particularidade da política, o acesso à proteção social não contributiva e descentralizada (SILVEIRA,2011).

Após o Conselho Nacional da Assistência Social - CNAS, aprovar em 2009 a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, foi estabelecido uma padronização de todas as etapas do atendimento das três dimensões de proteção social: segurança de sobrevivência rendimento e autonomia, segurança do convívio ou vivencia familiar e segurança de acolhida, organizados conforme sua complexidade: Proteção Social Básica- PSB (CRAS), e Proteção Especial de Média (CREAS) e Alta Complexidade (Unidades de acolhimento).

É inegável que esse novo estágio da política demarca uma agenda política e institucional que se referencia através dos marcos normativos, o lugar da assistência social na democratização do Estado, com centralidade ao acesso dos direitos humanos. Ao considerar qual contexto deu-se a sua implementação, no enfrentamento da questão social, a abrangência do seu público alvo envolve inúmeros processos de situações complexas, que inclusive, comprometem o processo de normatização e padronização desses serviços ofertados (MOTA, 2010).

Apesar de todos os avanços, no que diz respeito ao aparato legal, a implementação do SUAS, vem se desenvolvendo de forma lenta. A efetivação da assistência social como direito a quem dela necessitar defronta com um conjunto de desafios de toda ordem. Não pode ser dissociada, dos efeitos das determinações da sociedade social, sendo configurado por reformas complexas no trabalho que traz reflexo das determinações da sociedade desigual, atravessado por um Estado que submetido ao capital responde de forma insuficiente, diante de um ideário neoliberal que reproduz e intensifica desigualdades, cedendo em reformas que pouco interferem estruturalmente na sociedade. Negando direitos entre eles o trabalho ou garantindo sua precarização (SILVEIRA,2011).

### **3 NOB-RH/SUAS/2006: nova realidade e desafios para a gestão do trabalho**

A nova realidade da política de assistência requer a necessidade de investimentos significativos, por parte da esfera pública, no que concerne aos recursos humanos, físicos e financeiros, na medida em que estabelece espaços institucionais, ou

seja, nos CRAS e CREAS, próprios para cada tipo de atendimento e as equipes mínimas que devem compor esses serviços.

Esse novo ordenamento da assistência social provoca a necessidade de se refletir sobre a gestão do trabalho na área, uma vez que a política de recursos humanos constitui um dos eixos estruturantes do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e do controle social. Nesse contexto, sua efetividade depende em grande parte da qualidade de sua força de trabalho e de condições de trabalho adequadas, buscando a qualificação e valorização dos trabalhadores da área.

Para tanto, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) aprovada em 2006, com a Resolução 269 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), atende as necessidade apontada na PNAS de voltar o olhar para a organização do trabalho e ampliar o debate acerca dos trabalhadores da assistência social. A NOB-RH/SUAS traz elementos para a valorização dos trabalhadores, reconhecendo a especificidade desse campo de atuação. Representa ainda importante conquista, na medida em que possibilita a reflexão acerca das requisições indispensáveis para a melhoria das condições de trabalho e garantia da qualidade dos serviços socioassistenciais.

Porém, a concretização da NOB-RH/SUAS ainda é um desafio, haja vista o pouco que se avançou até o momento e que conseqüentemente atingem a qualidade dos serviços ofertados. A superação da precarização de vínculos e condições de trabalho, se constituem como principal estratégia para efetivação do SUAS atualmente (SILVEIRA, 2011).

A Assistência Social no Brasil emerge no contexto de contradições, do trabalho assalariado na sociedade capitalista contemporânea além do processo de reforma gerencial do Estado, que preconiza o enxugamento e o repasse de responsabilidades para o mercado, sob o discurso da ineficiência dos serviços públicos.

Outro fator relaciona-se com as contradições postas pelo modo de produção capitalista na atual conjuntura, juntamente com as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, que acarretam novas configurações do trabalho e atingem os trabalhadores de forma geral, e também os trabalhadores da política de assistência social, em especial, por ser uma política pública recente, ainda em processo lento de

construção, não dispondo dos quadros permanentes de profissionais que compõem as equipes de referência.

Esses determinantes são interrelacionados, se encontram e ganham mais força com o movimento de reestruturação produtiva, de flexibilização, precarização/desregulamentação, que refletem o trabalho dos profissionais de todos os níveis de formação que atuam em instituições públicas e privadas no campo das políticas sociais, gerando precarização de vínculos e condições de trabalho, fragilidade ou ausência da proteção ao trabalhador, insegurança no emprego gerando adoecimento e mais exploração do capital.

Embora a esfera federal seja o maior financiador, ele está mais focalizado nos recursos para manter os programas de transferência de renda, e quanto a esfera municipal assegura de forma precária a estrutura do SUAS, que não garante a gestão do trabalho a partir da NOB/RH/2006, o pouco incentivo dos trabalhadores e a falta de Capacitação continuada em vários estados, assim como no Maranhão, a implementação do SUAS de qualidade tem efeitos inexpressivos.

Os municípios brasileiros vêm dentro dos limites e possibilidades que as conjunturas proporcionam, bem como, a depender do perfil dos governantes, buscando compor os quadros de trabalhadores/as do SUAS. No Maranhão são inúmeros os desafios a serem enfrentados para que o SUAS possa ser implementado em todos os níveis desde a forma organizacional, financiamento, capacitação continuada de todos os trabalhadores do SUAS, como a criação de uma política de gestão do trabalho que atenda as exigências de qualificação permanente do SUAS. Estes e outros aspectos são fundamentais para o conhecimento do trabalho e dos trabalhadores/as, como base para a implantação da gestão do trabalho no SUAS.

#### **4 Relações de Trabalho nos CRAS de São Luís – MA**

A Política de Assistência Social no estado do Maranhão e em São Luís, sua estrutura, organização, cobertura dos equipamentos sociais, no que condiz os marcos legais, e sua aplicabilidade no território, considera as especificidades dentro do território e as condições salariais, de vínculos e tipos de trabalho dos profissionais da

Assistência social no município refletem o cenário nacional, atravessado por reconfigurações no mundo do trabalho, do papel do Estado e das políticas sociais.

Atualmente, segundo dados do Relatório de Informações Sociais - SAGI, o Maranhão, possui 319 CRAS cadastrados, 122 CREAS, 08 Centros Pops, 59 acolhimentos municipais, 01 acolhimento estadual. Em São Luís, atualmente, segundo dados oficiais e site da prefeitura, a Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social – SEMCAS – foi instituída pela Lei Municipal nº 4853 de 03 de setembro de 2007 é o órgão da prefeitura de São Luís responsável pela coordenação do Sistema Único de Assistência Social/SUAS que organiza a Política Pública de Assistência Social em âmbito municipal, articulada às demais políticas públicas e à sociedade civil organizada para assegurar proteção social à famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social e pessoal.

Na Proteção Social Básica, foco deste trabalho, são executados os serviços que preconizam as normativas do equipamento social. Quanto à cobertura dos equipamentos sociais, segundo dados do CADSUAS o município possui 20 CRAS: Anil, Anjo da Guarda, Bairro de Fátima, Centro, Cidade Olímpica, Cidade Operária, Coroadinho, Estiva, Forquilha, Janaina, João de Deus, Liberdade, Maracanã, São Francisco, São Raimundo, Vila Bacanga, Vila Nova e Bequimão/Vila Palmeira, Vinhais e Turu.

O campo de pesquisa limita-se as equipes de trabalhadores dentro dos equipamentos sociais da proteção básica, ou seja, CRAS, compreendido como o espaço ocupacional técnico dos trabalhadores sociais e onde se materializam investidas neoliberais e a precarização dos vínculos e tipos de trabalho. Foram utilizados os dados dos trabalhadores inscritos no Sistema de Cadastro Nacional do SUAS – CadSUAS que centraliza o cadastro da rede socioassistencial, dos entes federativos e dos trabalhadores do SUAS.

A NOB-RH/SUAS (2006) preconiza em seu conteúdo que a organização e oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios, seja de Proteção Social Básica ou Especial, são de responsabilidade das equipes de referência. Estas são formadas por profissionais de diferentes áreas, que buscam estratégias para alcance de objetivos no trabalho direto com famílias e indivíduos.



Com relação aos serviços da Proteção Social Básica, a equipe de referência deve ser composta da seguinte forma, conforme o porte do município: Pequeno Porte I e II, Médio, Grande e Metrópole e DF. São Luís enquanto metrópole, segundo a NOB-RH/SUAS (2006) deve possuir 4 técnicos (as) de nível superior: 2 assistentes sociais, 1 psicólogo (a) e outro (a) profissional que compõe o SUAS; 4 técnicos (as) de nível médio.

Os profissionais de nível médio são responsáveis pela função de agente administrativo e de agente social e/ou orientador social; esta última função requer um perfil com alguma experiência de trabalho em programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais. Além disso, requer conhecimento da Política de Assistência Social e habilidade para lidar com as questões sociais. Já os profissionais de nível superior, são responsáveis pela execução das atividades para gestão territorial da Proteção Básica, organização dos serviços ofertados no CRAS e pela oferta do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF). É necessário também, que todo CRAS tenha, em sua equipe de referência, um coordenador.

Neste contexto, a pesquisa atingiu o total de 524 trabalhadores cadastrados no CadSUAS, 77% são do sexo feminino e 33% do sexo masculino. Quanto à formação desses profissionais foram apontados que a maioria possui nível superior (56%) com áreas que devem integrar as equipes de referência (serviço social, pedagogia, administração, psicologia). Porém aponta uma porcentagem expressiva de profissionais de nível médio (33%) e sem formação (12%).

A NOB-RH normatiza a equipe de referência do CRAS, porém, ela trata apenas do padrão mínimo estabelecido, considerando a sua capacidade de atendimento. Este padrão não pode ser visto como um empecilho para a inserção de mais profissionais na equipe, caso exista a necessidade. Pode ser o caso de metrópoles e cidades de grande porte, como São Luís que apresentam a necessidade de referenciamento de grandes áreas, objetivando que nenhum território vulnerável fique descoberto de proteção social.

Quanto à equipe de profissionais, todos os vinte CRAS possuem o mínimo estabelecido com média de 25,4 profissionais por unidade. Destaque ao CRAS Turu com maior equipe composta por 46 trabalhadores e por outro lado o CRAS Vila Nova, com a menor equipe com 15 integrantes.

Quanto aos cargos que ocupam a pesquisa revela que Educadores Sociais compõem o maior número de cargos ocupados nas equipes profissionais, é observado também que este cargo é preenchido por variadas formações profissionais: Assistente social (28%) psicólogo (5%) pedagogo (32%) e de profissionais de educação física, terapia ocupacional (7%) além de concentrar grande parte dos trabalhadores de nível médio e sem formação (28%). São profissionais subocupados das suas áreas de formação, reflexos da atual crise no mercado de trabalho<sup>4</sup>. Por conta do desemprego muitos trabalhadores tem como saída ocupar vagas com formação inferior à sua e conseqüentemente com menores salários, como neste caso explicitado, diversas categorias profissionais se submetem a receber apenas um salário mínimo.

Outro ponto a destacar diz respeito à função do Coordenador, segundo a norma NOBRH-SUAS/2006 é imprescindível que todo CRAS tenha, em sua equipe de referência, um coordenador, com nível superior e experiência em trabalhos com comunidades e em gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais. Esta pessoa será, em síntese, a responsável em estabelecer as linhas de ação dos profissionais, a fim de concretizar um projeto comum no trabalho de atendimento

Diante disto, a pesquisa demonstrou que o município de São Luís segue em parte a normativa. Todos os cargos de coordenadores nos 20 CRAS são ocupados por profissionais de nível superior com formação em Serviço Social, ou seja, com formação técnica adequada ao cargo, em contrapartida quando verificado o tipo de vínculo institucional evidencia que todos os coordenadores assumem cargos comissionados. Este caráter temporário é criado pelo tráfico de influências, o que descumpra a prerrogativa constitucional de contratação pela via do concurso público.

Em geral, no setor público, boa parte dos cargos de chefia são em comissão, as pessoas designadas para ocupá-los ficam no cargo por curtos períodos de tempo, o que dificulta a implementação de programas e ações voltadas à continuidade da prestação de serviços eficazes e ao alcance dos objetivos organizacionais. Desta maneira a definição de quem vai ocupar os cargos muitas vezes é decorrente de acordos políticos, que traz um viés dogmático à administração pública (BRANCO; RIBEIRO, 2016; FONSECA, 2013).

---

<sup>4</sup> Taxa de desemprego estimada em 11% no 1º trimestre de 2020, aponta IBGE

Nos casos especificados nesta pesquisa, coordenadores do CRAS, essas condições dificultam as possibilidades de materialização do Projeto Ético-Político do Profissional Assistente Social uma vez que impõem uma posição de submissão do profissional no espaço sócio ocupacional, comprometendo a qualidade dos serviços e da estratégia de alargamento de sua relativa autonomia exigida ao cargo.

Outro fator demonstrado na exploração da pesquisa diz respeito à formação e o cargo ocupado. Os cargos de técnicos de nível médio (educadores sociais, apoio administrativos, cadastradores e serviços gerais), vêm sendo absorvida com expressivo número, por profissionais com formação superior em pedagogia, serviço social, direito e enfermagem (29%). Este fator demonstra que a precarização atinge os profissionais com nível de especialidade superior, forçando-os a assumir vagas que não correspondem ao seu grau de formação e podem também contribuir para desvio de funções.

Quanto aos técnicos de nível superior - TNS, que compõem as equipes de referência, estabelecidas nas normas vigentes, observamos que possuem formação adequada a sua função, ou seja, assistentes sociais (47%), pedagogos (23%), psicólogos (21%) e ainda Terapeutas ocupacionais (4%). Neste cenário, São Luís garante a multidisciplinaridade e oportuniza que cada profissional contribua com suas visões particulares de observação na interpretação dos processos sociais e no encaminhamento e atendimento das ações.

Em contrapartida, no que tange às relações de trabalho o CADSUAS demonstra o aparelhamento das instituições sociais da política de Assistência Social em São Luís. Os vínculos precarizados correspondem a 89% dos contratos (temporários, comissionados e terceirizados). A diversidade de contratos temporários contraria o que preconiza a NOB-RH/SUAS que prevê que a contratação de profissionais deve ser mediante concursos públicos. Estes contratos nem sempre asseguram os direitos trabalhistas como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Essa flexibilidade gera insegurança e desarticulam entre trabalhadores com vínculos estáveis e instáveis pois promovem divergências nos ganhos salariais e de acesso aos benefícios sociais de proteção do trabalhador. (ORTOLANI, 2011)

Essa precarização de vínculos trabalhistas também promove maior rotatividade de profissionais e conseqüentemente descontinuidade de ações e serviços e afetam a

qualidade dos serviços ofertados. A sua autonomia fica prejudicada, pois as condições de vínculos submetem os trabalhadores aos desmandos dos interesses das instituições que como pontuamos, são encarregados por cargos comissionados que muitas vezes tendem a defender interesses políticos.

Dando continuidade às condições de trabalho, os dados que seguem dizem respeito à faixa salarial. É necessário informar que foi possível aferir somente os trabalhadores que são vinculados aos equipamentos sociais e possuem algum tipo de contrato com a gestão municipal (temporários, estatutários e comissionados) correspondendo a 68% dos trabalhadores. Excluídos os profissionais com vínculos terceirizados e com ONGs.

Em relação à faixa salarial observa-se a variação daqueles que recebem até um salário mínimo concentrados nos cargos de Nível Médio e sem necessidade de formação. Os cargos com formação no nível superior apontam ter maiores salários que variam de dois a quatro salários-mínimos. O salário maior encontrado corresponde ao cargo de Coordenador (R\$ 2.925,00) seguido dos técnicos de Ensino Superior Com vínculos permanentes, Assistentes Sociais e psicólogos (R\$ 2.000,00 a R\$ 2.500,00). Os Técnicos de Ensino Superior em pedagogia nenhum deles possuem cargo efetivo e portanto recebem menor salário (R\$ 998,00 a R\$1.500,00). Em suma, quanto à faixa salarial podemos identificar que 72% corresponde a um salário mínimo , enquanto de dois a quatro salários mínimos corresponde , apenas, 28%.

O estudo demonstra que a precarização das condições de trabalho dos profissionais da Assistência Social nos CRAS de São Luís ocorrem de diferentes formas. Seja pela via dos contratos temporários que fragilizam as ações e permitem permanente rotatividade seja pela baixa remuneração, ou profissionais assumindo cargos que não correspondem a sua área de formação. O fato expõe a precariedade das relações de trabalho, contrariando os avanços legais que a NOB-RH/SUAS preconiza. A impossibilidade de manter uma equipe permanente contribui para desarticulação e descontinuidades dos serviços, tendo em vista que atingem desde os coordenadores das unidades até as equipes de referência.

A partir da realidade das relações de trabalho observadas no estudo no CRAS, algumas perspectivas são constatadas: os próprios técnicos que atuam na assistência social não possuem seus direitos assegurados, especialmente em função de vínculos

precarizados e dos escassos recursos auferidos com o trabalho; Portanto, o que enreda essas histórias é a questão dos direitos, ou melhor, da precariedade de sua garantia, que acaba atravessando todo o contexto da assistência social, colocando usuários e trabalhadores numa condição semelhante de violação de acesso a direito e sem proteção.

Apesar da aprovação e dos avanços que a NOBRH/SUAS(2006) aponta, percebe-se mesma aponta mais diretrizes do que estipula obrigações aos entes federados. Na prática, a NOB-RH/SUAS não estipula, por exemplo, piso salarial e carga horária aos trabalhadores do SUAS, considerando a regulamentação de cada profissão e de seus respectivos conselhos. A prefeitura conduz a política de assistência social de forma improvisada desde sua estrutura até a gestão dos Recursos Humanos.

A normativa tende à adaptar à realidade local e legislações permanentes de cada Município e Estado, e defronta-se com capacidade técnica, gerencial e financeira escassas bem como a cultura enraizada e subliminar de gestões patrimonialistas e burocráticas existentes em um contexto de extrema exploração da força de trabalho e manutenção dos interesses dominantes.

O estudo efetuado sobre a gestão do trabalho no SUAS reflete a realidade concreta, onde se materializa os processos de flexibilização, precarização. Observar tal realidade trouxe à tona o fato de que estas realidades estão presentes no processo de expansão e reprodução do sistema capitalista, e do avanço do ideário neoliberal, no cotidiano das relações produzidas e reproduzidas na política de Assistência Social. Estudar tais dimensões do trabalho remete ao início deste estudo, enquanto base teórica que aponta para a classe trabalhadora em situações adversas, num contexto de flexibilização de seus direitos como trabalhadores e de suas condições de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É notório como as transformações contemporâneas vêm afetando o mundo do trabalho assalariado, submetendo a atividade profissional aos dilemas da alienação, seus processos e sujeitos. Associam-se a esse contexto as redefinições profundas no Estado e nas políticas sociais, que desencadearam novas requisições, demandas, dilemas e possibilidades aos trabalhadores no Sistema Único da Assistência Social. A

“desregulamentação” e a “flexibilização” que o grande capital vem implementando nas relações e condições de trabalho e afetam os direitos conquistados pela classe trabalhadora.

No que diz respeito aos trabalhadores que atuam na política de assistência social, na atenção básica, constata-se, que mesmo com a NOB/RH/SUAS, há fragilização na gestão do trabalho na política de Assistência Social no município de São Luís. Considerando o histórico de precarização e a tendência ao rearranjo institucional na implementação dos serviços e falta de concursos públicos na área.

Assim, consideramos que os resultados deste estudo servirão de direcionamento para a discussão da política de assistência social, profissionais, gestores e demais pesquisadores interessados no trabalho. A importância do tema, a relação com Projeto de Extensão Capacita SUAS projeto realizado através da parceria entre Governo Federal, o Ministério da Cidadania, Governo Estadual (SEDES) e a UFMA, por meio do GDÈS e do Departamento de Serviço Social, possibilitam ampliar discussões no âmbito do SUAS e conhecer a realidade da política de assistência social no município.

## REFERÊNCIAS

BRANCO, R. A.; RIBEIRO, P. E. A meritocracia e os cargos comissionados no serviço público. **Rev. Caribeña de Ciencias Sociales**, p. 1-14, 2016. 68

Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Brasília: DF, 7 de dezembro de 1993 BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB/RH. Brasília, 2006. BRASIL. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. **TIPIFICAÇÃO NACIONAL DOS SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2009.

MOTA, Ana Elizabete. A centralidade da assistência social na Seguridade Social brasileira nos anos 2000. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **O mito da assistência social: ensaios sobre Estado, política e sociedade**. 4 ed. São Paulo: Cortez, 2010. p. 133-146. 71

ORTOLANI, Flávia Bortoleto. **Desafios para a Consolidação da NOB-RH/SUAS em Municípios do Estado de São Paulo** - A Visão dos Gestores. Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2011.

SILVEIRA, JUCIMERI ISOLDA. GESTÃO DO TRABALHO: concepção e significado para o SUAS in **GESTÃO DO TRABALHO NO AMIBITO DO SUAS**: uma contribuição necessária. SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTENCIA SOCIAL, 2011. Pags 09-38 . BRASILIA,DF, MDS/;

SPOSATI, Aldaíza. **A menina LOAS**: um processo de construção da assistência social. 3º. ed.. São Paulo: Cortez, 2007. 84 p

YASBEK,M.C. As ambiguidades da Assistência Social Brasileira após 10 anos de LOAS . **Revista Serviço Social & Sociedade**, ano XXV, nº 77, p. 11-29, mar. 2004.