



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial

19 de outubro de 2020

TEMA:

Trabalhadores(as) do Sistema Único de Assistência Social –Suas: condições e organização de trabalho em tempos de pandemia

"Recursos humanos na gestão da assistência social é matéria prima e processo de trabalho fundamental. A assistência social não opera por tecnologias substitutivas do trabalho humano."

Aldaíza Sposati

A quarta edição do Boletim da Assistência Social do Consórcio Nordeste dá visibilidade aquelas/es que estão na linha de frente no enfrentamento da COVID-19, que gerou crise sanitária, agudizada pela crise econômica, social e ambiental. São as/os trabalhadores(as) do **Suas**¹ que atuam na resposta direta de uma política caracterizada como de caráter essencial e imprescindível para a proteção social, a defesa e a garantia de direitos da população em situação de vulnerabilidade, desproteção e com direitos violados.

É fundamental, especialmente nesse contexto, para assegurar prioridades essenciais como **proteger os mais vulneráveis e salvar vidas**, e, ao mesmo tempo, avançar em condições concretas para a materialização da principal entrega no âmbito dos serviços e benefícios: o trabalho social.

¹ Sistema Único da Assistência Social



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Este Boletim especial, é continuidade de análises e pesquisas que têm sido realizadas no âmbito do Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial e do Comitê Técnico dos Estados do Nordeste. As edições já publicadas² trazem reflexões sobre os diagnósticos das demandas, desafios e permitem a compreensão da capacidade de atendimento do **Suas** frente ao desfinanciamento federal da Assistência Social, em decorrência da Emenda Constitucional nº 95/16, que estabelecer o novo marco fiscal congelando os recursos para as políticas sociais por 20 anos, bem como a Portaria nº 2362/19, dispositivo criado para equalizar

recursos orçamentários, com resultados redutores nos repasses federais.

Em tempos em que a humanidade inteira precisa priorizar o cuidado e a vida acima dos lucros, rever padrões de sociabilidade e proteção social, o tema da Gestão do trabalho no âmbito do **Suas**, especialmente em relação às condições de trabalho, é um compromisso fundamental, que deve subsidiar tomadas de decisões que resultem em valorização do trabalho social, qualificação e universalização dos serviços prestados à população.

1. NOTAS METODOLOGICAS

O Comitê Técnico Científico da Assistência Social do Consórcio do Nordeste e enfrentamento a COVID-19, realizou uma **pesquisa com os trabalhadores e trabalhadoras do Suas³**, com o objetivo de mapear e discutir sobre as condições de trabalho desses profissionais no âmbito da Política de Assistência Social nesse período de pandemia.

O **questionário foi construído em formulário online** e elaborado pelos membros que compõem o **Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Nordeste, em parceria com a Gestão do Trabalho**, composto por representantes de todos os Estados dessa região. Cada estado ficou responsável por fazer a mobilização em seus

territórios estimulando a participação dos trabalhadores e trabalhadoras do **Suas**.

A pesquisa ficou disponível **no período entre 25/06 a 10/07/2020 e foram respondidos 7.456 formulários**. Cabe destacar que que trabalhadores(as) que exerciam atividades profissionais em mais de um município na área da Assistência Social, poderiam preencher mais de um formulário, visto que foi considerado que seriam realidades diferentes de trabalho.

O formulário composto por 45 questões, teve a função de **conhecer o perfil das/os trabalhadores(as) do Suas no Nordeste, suas condições de trabalho, faixa salarial, PCCS, educação permanente e situação de trabalho no contexto da pandemia**. Os resultados aqui

² As edições anteriores podem ser acessadas através:
<https://www.sigas.pe.gov.br/pagina/covid19--outras-postagens>

³ A apresentação oral da pesquisa pode ser acessada através:
https://www.facebook.com/watch/live/?v=311483999945286&ref=watch_permalink



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

apresentados permitiram desenhar, ainda que preliminarmente, o panorama da **Gestão do Trabalho do Suas no Nordeste**.

Convidamos você para leitura deste material que é um produto do conjunto dos Estados da Região Nordeste neste momento incomensurável da pandemia da COVID-19.

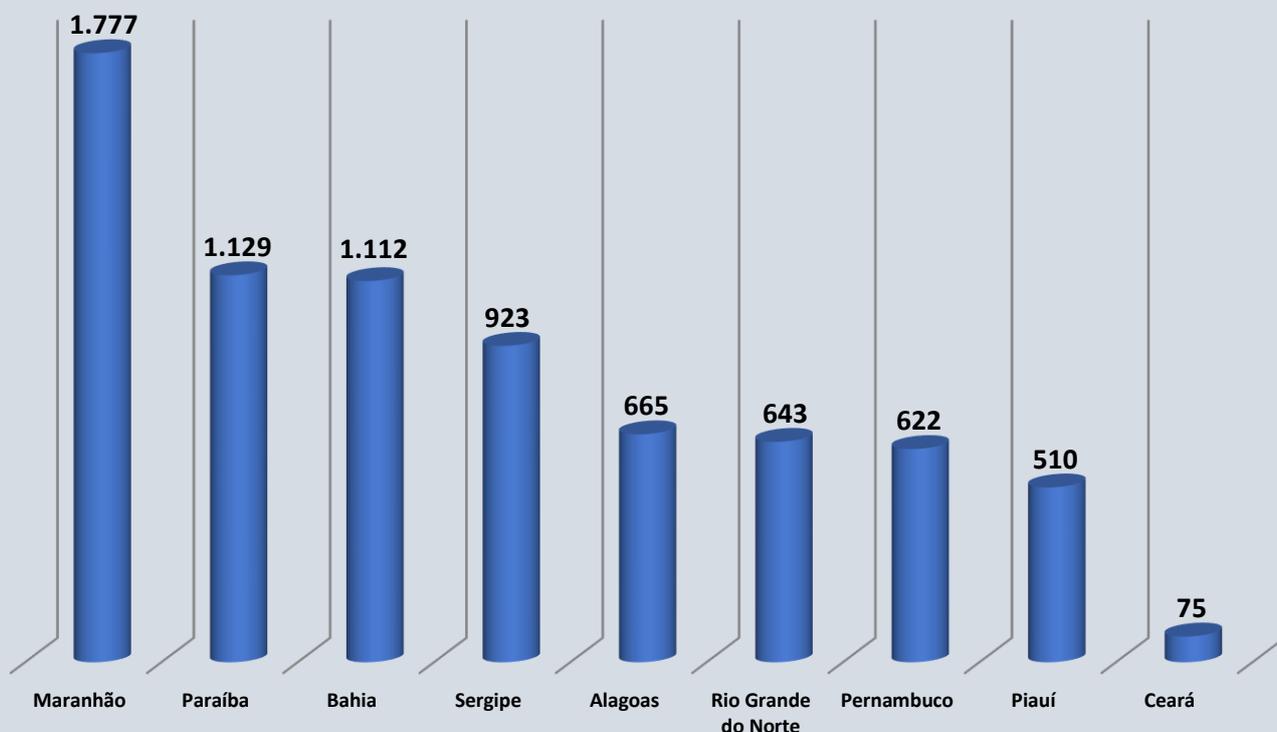
2. CENÁRIO GERAL – ABRANGÊNCIA DA PESQUISA

Dados extraídos do CadSUAS⁴ apontam que na região Nordeste são mais de **109 mil trabalhadores**, atuando nos serviços, benefícios, programas e projetos ofertados pela Política de Assistência Social. Os 09 (nove) estados na região Nordeste totalizam **1.794 municípios**, destes

1.183 (66%) municípios tiveram representação de trabalhadores/as na pesquisa com o quantitativo de **7.456 formulários respondidos**. Os estados do Maranhão, Paraíba e Bahia obtiveram os maiores quantitativo de formulários, conforme demonstra o gráfico 1.

Gráfico 1:

Quantitativo de Formulários respondidos pelos Estados



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

⁴ O Cadastro do Sistema Único de Assistência Social (CadSUAS) é um sistema do Ministério da Cidadania que centraliza os dados cadastrais da rede socioassistencial e trabalhadores do SUAS em todo o território nacional.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

A representação por município observada na **tabela 1**, revela que no estado de **Sergipe em 99% dos municípios, pelo menos 1 trabalhador/a respondeu o formulário**. Os Estados de **Alagoas e Maranhão** tiveram uma representação de trabalhadores(as) em mais de **85% dos municípios**, já na Paraíba e no Piauí foi possível atingir mais de **75%**. No **Rio Grande do Norte e na**

Bahia essa representação alcançou **mais de 62%**, em **Pernambuco 48%**, e **16% no Estado do Ceará**. Embora os dados oscilem de estado para estado, a pesquisa busca compreender a situação dos trabalhadores e trabalhadoras do **Suas** da região nordeste, independentemente do município onde atuam.

Tabela 1:
Distribuição de formulário respondido por Município

Municípios	Nº Municípios por Estado	Quantidade de Municípios que responderam o Formulário	% dos Municípios
Sergipe	75	74	99%
Alagoas	102	90	88%
Maranhão	217	184	85%
Paraíba	223	175	78%
Piauí	224	169	75%
Rio Grande do Norte	167	114	68%
Bahia	417	259	62%
Pernambuco	185	88	48%
Ceará	184	30	16%

Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

No que se refere ao porte populacional dos municípios, 46% dos respondentes atuam em municípios de Pequeno Porte I, 23% em Pequeno Porte II, 13% Médio Porte, 12% exercem suas atividades em municípios de Grande Porte e 6%

estão atuando nas Metrópoles. O **Gráfico 2** revela que quase **70% dos respondentes exercem suas atividades laborais em municípios de PP I e PP II**, isso se deve a grande concentração de municípios de Pequeno Porte na Região Nordeste.

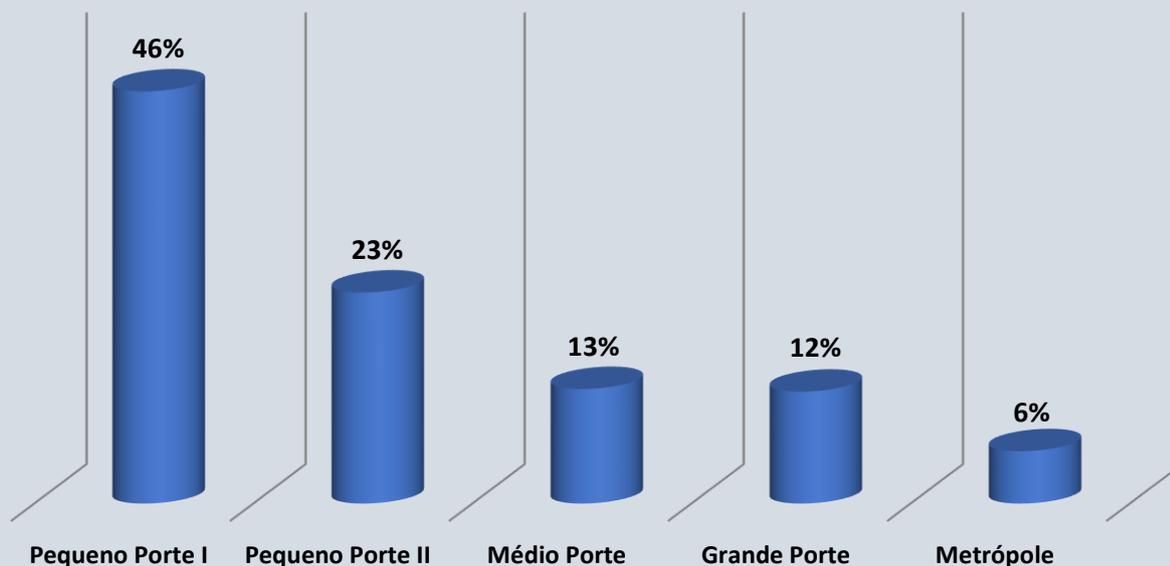


Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 2:

Porte Populacional do município onde o/a trabalhador/a atua



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Foi detectado que 77% dos respondentes exercem suas atividades nos municípios em que residem. Uma parcela de **23% revelou não atuarem nos municípios onde moram**. A necessidade de deslocamento, em que pese ser um percentual menor, pode vir a comprometer a qualidade dos serviços prestados além de submeter o(a) trabalhador(a) a deslocamentos diários em estradas (BR ou rodovias estaduais), na maioria das vezes, extremamente precarizadas e perigosas.

Também foi questionado sobre a esfera de atuação desses profissionais e se observou que

95% estão vinculados à esfera municipal. Os municípios são responsáveis pela execução dos serviços, programas, benefícios e projetos na área da Política de Assistência Social, contribuindo, desse modo, com a concentração de profissionais na esfera municipal.

No que se refere à natureza da atuação profissional, **94% revelou estarem vinculados à área governamental e 5% na área não governamental**. Esse último dado embora congregue uma minoria, revela o alcance desta pesquisa atingindo trabalhadores(as) de serviços não governamentais.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

3. PERFIL DOS TRABALHADORES (AS) DO SUAS

Neste item, serão apresentadas informações sobre questões de identidade de gênero, orientação sexual, a raça/cor, a escolaridade, a faixa etária, o tipo de vínculo empregatício, a área de formação (profissão/função), o local onde desenvolve as atividades profissionais, o tempo de

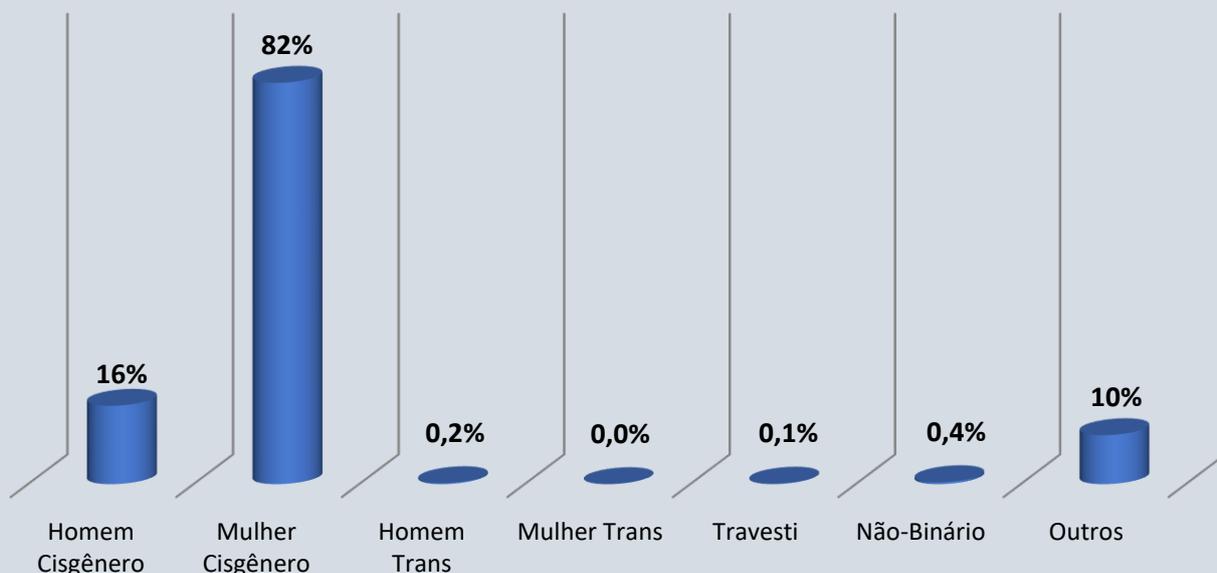
atuação e o cargo que ocupa na política de assistência social. A conjugação desses dados permitiu identificar o perfil das/os trabalhadoras(as) do **Suas** nos estados da Região Nordeste.

Identidade de Gênero

O gráfico apresenta a identidade de gênero dos(as) trabalhadores(as), sendo possível constatar a presença predominante de mulheres exercendo cargos e funções na Assistência Social. Pode-se observar que 82% dos respondentes são mulheres cisgênero, seguido de 16% de homens

cisgênero. Respondem como não-binário 0,4%; como homens trans 0,2%; e travesti 0,1%. Não foi identificada mulher trans na pesquisa. Cabe registrar que 277 questionários não apresentaram resposta para a questão.

Gráfico 3:
Identidade de Gênero



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Vários fatores contribuem para compreender a presença histórica de mulheres na Assistência Social. E, nesse caminhar, **pontos antagônicos** se destacam, de um lado o conservadorismo e a não ruptura de práticas do passado, e do outro o protagonismo dessas mulheres que investem na formação e qualificação profissional, habilitando-as a assumir espaços na gestão e operacionalização da Política de Assistência Social.

A atuação predominante das mulheres neste espaço público e da política pública também

precisa ser interlaçada no contexto da pandemia que gerou uma sobrecarga para mulheres através do trabalho reprodutivo.

A importância em conhecer e compreender o perfil dos(as) trabalhadores(as) do **Suas** é que essa fotografia revela avanços e desafios a serem enfrentados pelos/as operadores/as da Assistência Social em todo território nacional bem como as estruturas patriarcais que se manifestam na cotidiano e, se potencializa em contextos de calamidade.

Orientação Sexual

Quando questionados sobre a orientação sexual, **93%** mencionou ser **heterossexual**, **4%** informou ser **homossexual** e **2%** **bissexual**. Por último com **1%** cada, **assexuais** e outros. Essa questão também apresenta um número considerável de trabalhadores(as) que optaram por não responder (281).

A comparação entre o número de trabalhadores(as) que deixaram de responder

alguma das 45 perguntas da pesquisa, com o quantitativo de não resposta para a questão sobre orientação sexual e identidade de gênero, pode demonstrar a necessidade de **investimentos em processos de educação permanente e debates sobre o tema diversidade sexual para trabalhadores(as) e cidadãos(ãs) usuários(as) do Suas**. Essa análise é importante para não relativizar a efetividade dessas políticas e o nível de discursos organizacionais dentro do **Suas**.

Raça / Cor

A pesquisa informa que há **70%** de trabalhadores(as) **pretos(as)** e **pardos(as)**, aqueles(as) que se autodeclaram de cor de pele

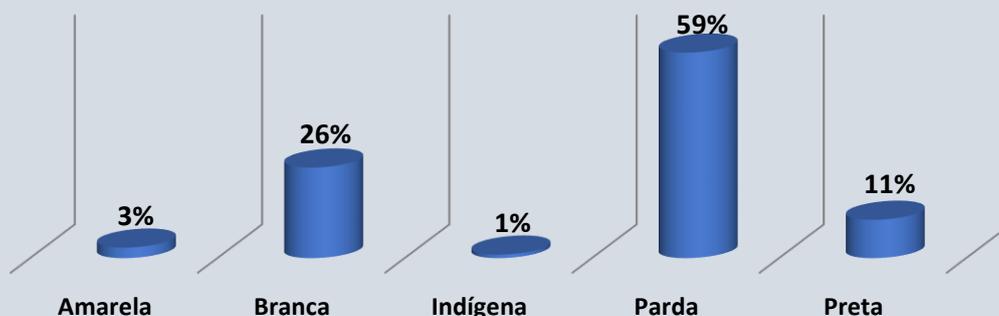
branca somam **26%**, há **3%** de cor de pele **amarela** e **1%** **indígena**, conforme pode ser visto no gráfico a seguir:



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 4:
Raça/Cor (autodeclarada)



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Os dois gráficos acima (gênero/raça) apontam para a predominância de mulheres pretas e pardas na condição de trabalhadoras no **Suas**. Essa realidade impõe a urgência de ampliar e aprofundar o debate sobre o racismo, não apenas para dentro do próprio **Suas**, assim como na sociedade. Reconhecendo que a desigualdade não se

configura apenas de classe, mas atinge, de forma ainda mais cruel, a condição de gênero e de raça. Um exemplo disso é um número baixo de mulheres e negros em cargos de liderança, como se vê na maioria das Empresas e Instituições espalhadas pelo país.

Escolaridade

Quanto à escolaridade, **33% tem especialização, 28% ensino superior e 24% ensino médio**. Apresentam menores proporções aqueles(as) com mestrado e ensino fundamental, 2% para ambas

as situações. Com doutorado, apenas 0,2% distribuídos em oito dos Estados da Região Nordeste.

Gráfico 5:
Escolaridade (considerada formação completa)



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Vale destacar que 61% dos trabalhadores (as) do **Suas** têm qualificação de ensino superior e/ou pós-

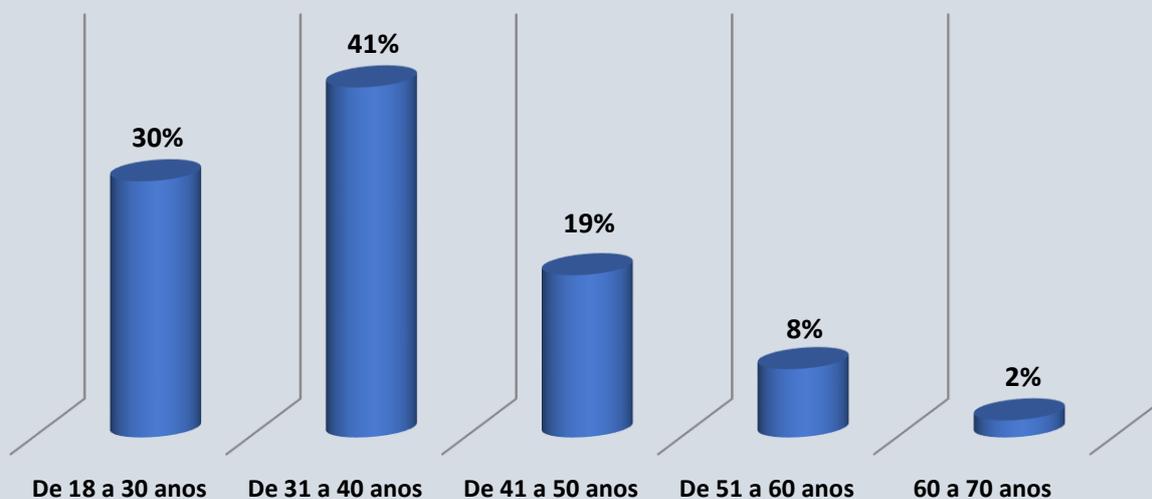
graduação, indicando o avanço da profissionalização recente dessa política pública.

Faixa Etária

De acordo com a pesquisa, foi identificado que predomina com o percentual de **41% trabalhadores(as) entre 31 e 40 anos, seguida da faixa etária entre 18 e 30 anos com o percentual de 30%**. Portanto, podemos considerar que temos

uma população de trabalhadores(as) jovens, se somadas as duas faixas etárias com maior incidência. E que, conforme vai aumentando a faixa etária, os percentuais vão reduzindo, conforme dados apresentados na tabela abaixo.

Gráfico 6:
Faixa Etária



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Destaca-se que a faixa etária entre 18 e 40 anos como concentração de trabalhadores (as) por idade se faz presente em todos os Estados.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

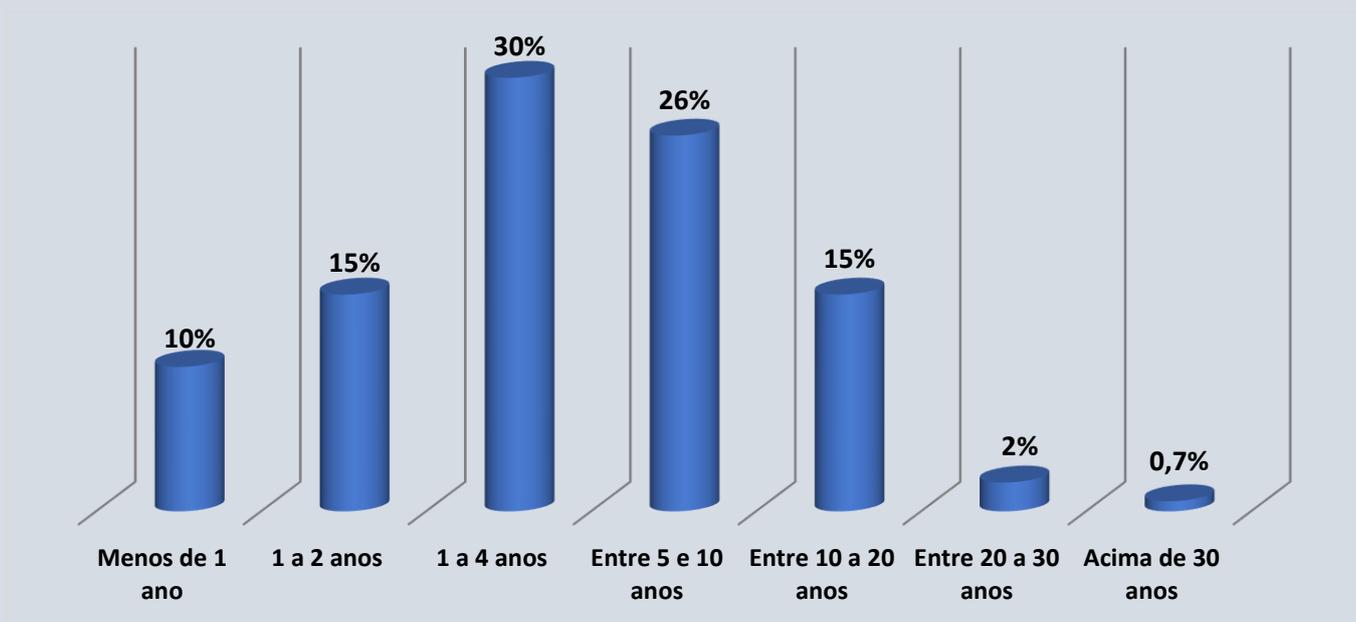
Tempo de Atuação na Política de Assistência Social

No que tange ao tempo de atuação na Política de Assistência Social, observa-se que, **45% dos(as) trabalhadores(as) atuam no Suas entre 1 e 4 anos**, em seguida com **26%**, estão os com atuação entre **5 e 10 anos**, entre **10 e 20 anos** de atuação somam

15%, com tempo **inferior a um ano** temos **10%**, enquanto a pesquisa aponta em **2%** dos casos com tempo entre **20 a 30 anos** e **acima de 30 anos** de atuação é inferior a **1% (0,7)**.

Gráfico 7:

Tempo de Atuação na Política de Assistência Social



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

A distribuição apresentada no gráfico, configura que **55%** atuam nessa política pública há menos de 5 anos indicando forte vinculação com o período de mandato de gestores municipais/estaduais. Deve-se também observar por um lado o crescimento recente do escopo do **Suas** e, por outro, uma possível rotatividade de

trabalhadores(as), aliado a tímida existência e/ou ausência de concurso público para as categorias profissionais do **Suas**. Esse dado deve subsidiar uma análise sobre a consolidação do **Suas** com uma especial atenção considerando esse aspecto como fragilidade diante de um projeto de desmonte da Assistência Social.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Vínculo Empregatício

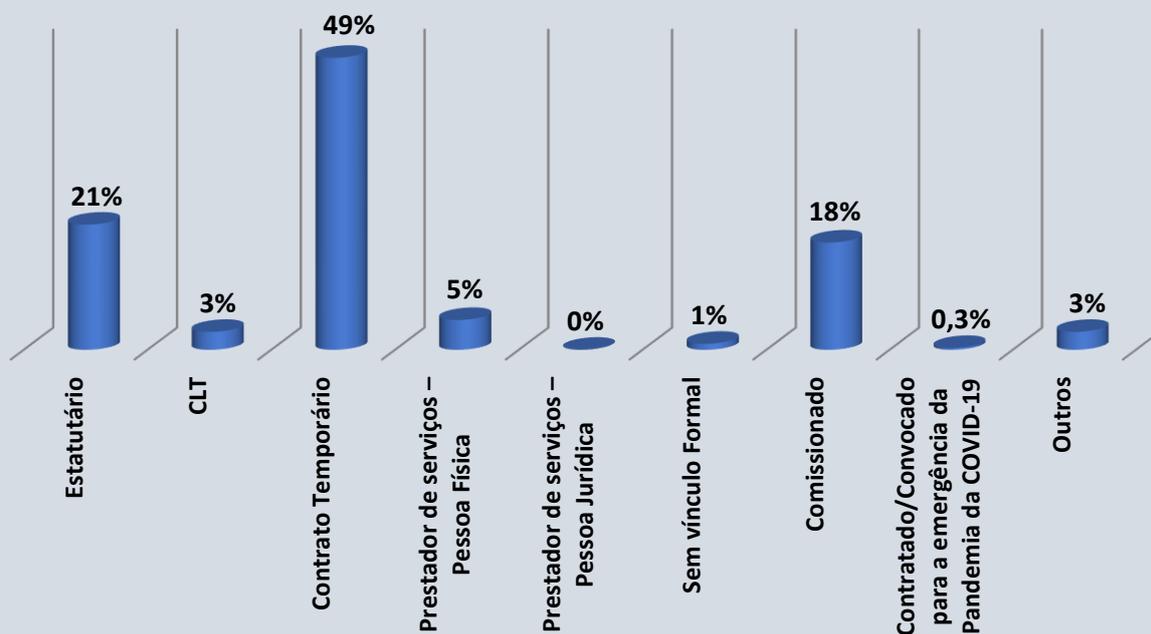
Em relação à natureza do vínculo empregatício, verifica-se que 49% são trabalhadores (as) com contratos temporários, o segundo maior percentual 18%, é de cargo comissionado, os estatutários somam 21%, como prestador de serviço (pessoa física) tem-se 5%, com 3% aparecem CLT e outros tipos de vínculos, contrato para emergência durante à pandemia 0,3% e 1%

dos que responderam informaram ter vínculo formal.

Os quatros primeiros estados com **maior número de estatutários** foram: Sergipe, Paraíba, Maranhão e Bahia. Já para **contratos temporários** o destaque vai para Maranhão, Paraíba, Pernambuco e Bahia.

Gráfico 8:

Tempo de Atuação na Política de Assistência Social



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

No **Suas**, a precarização dos vínculos trabalhistas afeta mutuamente trabalhadores(as) e usuários(as). Sem orçamento assegurado para garantir a continuidade das equipes, perde-se toda uma construção de atenção e de referência

nos territórios. Tais discussões são fruto de reivindicações coletivas conforme pode ser identificada abaixo em uma deliberação de V Conferência Nacional de Assistência Social:



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Direito do usuário à acessibilidade, qualidade e continuidade: direito, do usuário e usuária, da rede socioassistencial, à escuta, ao acolhimento e de ser protagonista na construção de respostas dignas, claras e elucidativas, ofertadas por serviços de ação continuada, localizados próximos à sua moradia, operados por profissionais qualificados, capacitados e **permanentes**, em espaços com infraestrutura adequada e acessibilidade, que garantam atendimento privativo, inclusive, para os usuários com deficiência e idosos. (Direitos Socioassistenciais – V Conferência Nacional de Assistência Social, 2005) **(Grifo Nosso)**

Os dados revelam um cenário sempre muito desafiador, a **alta rotatividade de profissionais em virtude, sobretudo, da precarização dos vínculos trabalhistas e baixos salários**, contribui sobremaneira para as constantes mudanças identificadas nas equipes, seja na gestão ou na operacionalização dos serviços, programas e benefícios do Suas. E as mudanças não se limitam em substituição de trabalhadores(as) o que já seria por si só, um prejuízo para todos os sujeitos envolvidos (trabalhadores()) e usuários(as), tendo em vista a influência que mudanças dessa natureza acarretam para a descontinuidade das ações.

E nesta perspectiva poderá ser ainda mais grave, quando todo o arcabouço normativo no âmbito do

Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS, Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, Orientações Técnicas (CREAS, Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes, Centro Pop), Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014, entre outros, são alijados/minimizados e a Assistência Social passa a ser ocupada por profissionais que não desenvolvem o conhecimento sobre as formas que a desigualdade se manifesta, em especial na sociedade brasileira.

Refletir sobre o sentido real das equipes de referência é basilar, para que a política de Assistência Social garanta aos(as) cidadãos(ãs) usuários(as) respostas aparentes e consequentes no campo dos direitos sociais.

A composição das equipes surge sob a égide da gestão compartilhada, da intersetorialidade, das redes socioassistenciais, cujo elemento principal de articulação é o direito do usuário (NOB SUAS 2005).

Embora não seja algo que podemos constatar, a relação dos dados da pesquisa, aponta para o compromisso étnico-político dos trabalhadores (as). Reforça-se que, independentemente do vínculo de trabalho, o compromisso com a população deve ser do mais alto nível e o grau de responsabilidade dos (as) trabalhadores(as) não

deverá ser maior ou menor em função do vínculo empregatício vigente. A atenção ao(a) usuário(a) não pode ser comprometida pelo fato do(a) trabalhador(a) ter um vínculo precarizado. Tais reivindicações precisam ser alvo de organização coletiva através dos espaços de Conselhos, Fóruns de Trabalhadores e Sindicatos.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

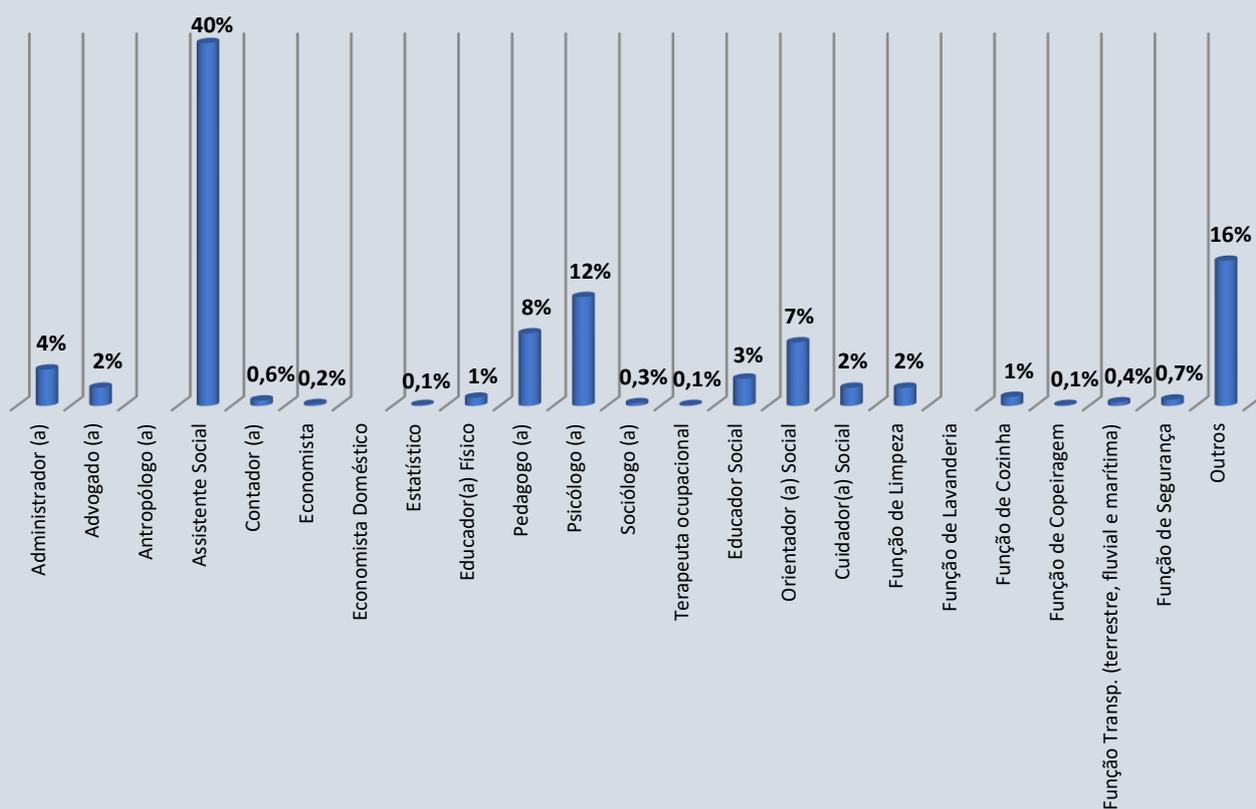
Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Área de Formação/Profissão/Função

A pesquisa constatou que 40% dos(as) trabalhadores(as) são assistentes sociais. Em seguida os tipos de formação superior mais citados foram: psicólogo(a) 12%, pedagogo(a) 8%, administrador(a) 4% e advogado(a) 2%. Em torno de 1% se tem contador(a), economista,

sociólogo(a) e terapeuta ocupacional. Para as funções de nível médio, a evidência vai para a área de orientador(a), educador(a) e cuidador(as) social que juntos somam-se 12%. E para as funções de limpeza, cozinha, copeiragem, transporte e segurança temos o percentual de 4,2%.

Gráfico 9:
Área de Formação/Profissão/Função



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

As ocupações profissionais com escolaridade de nível médio e fundamental que exercem as funções no Suas, diz respeito ao apoio, ao provimento dos serviços, programas, projetos e

benefícios, transferência de renda e ao CadÚnico, atividades diretamente relacionadas às finalidades do Suas.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

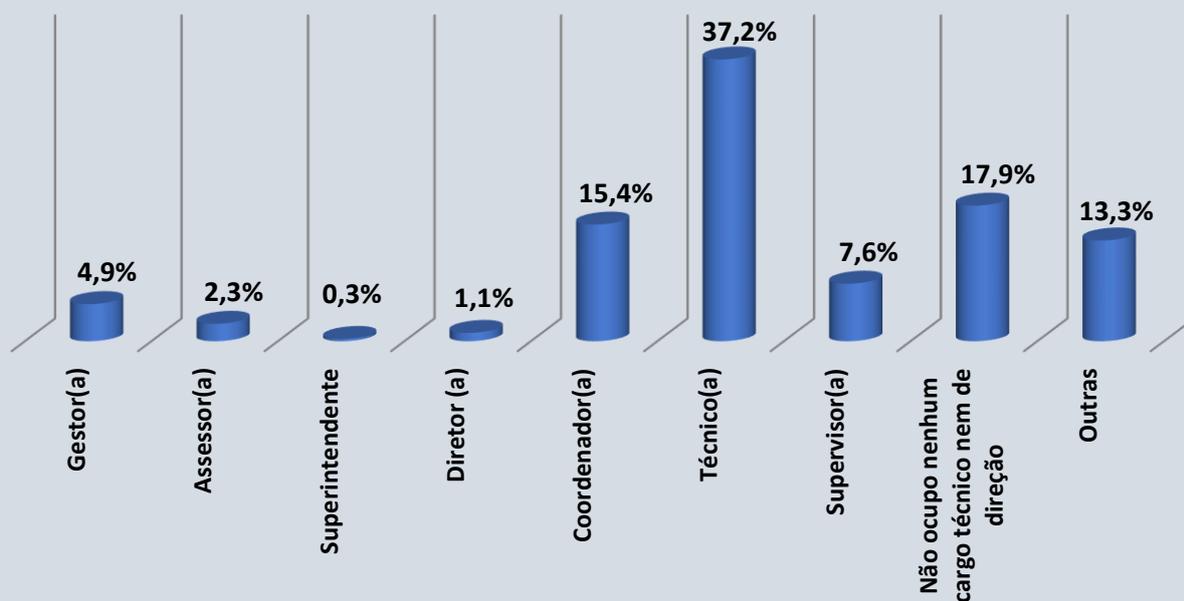
Cargo que Ocupa na Política de Assistência Social

No gráfico a seguir encontra-se a distribuição dos(as) trabalhadores(as) quanto à ocupação dos cargos na hierarquia institucional. Dos(as) que ocupam **cargos técnicos**, somam-se o maior percentual **37,2%**, para os cargos de coordenação 15,4%. Quanto ao cargo de supervisão são 7,6%, gestão 4,9%. Para os cargos de assessoria, superintendente e direção a soma dos percentuais chega a 3,7%. Profissionais sem nenhum cargo técnico ou de gestão somam 17,9% e outros aparecem com 13,3%.

Impressiona e preocupa a diversidade de ocupações mencionadas na pesquisa. A descaracterização da política de Assistência Social se revela a todo instante, seja por este fato, seja por programas e projetos que imprimem marcas e responsabilidades que competem a outras políticas públicas, desresponsabilizando-as, e por que não dizer, descaracterizando-as e sobrecarregando as equipes profissionais do Suas.

Gráfico 10:

Cargo que Ocupa na Política de Assistência Social



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

As mulheres continuam sendo presença marcante e predominante entre os trabalhadores (as) do Suas. Destaca-se que há, no público usuário dessa política pública um importante contingente de

mulheres, o que pode favorecer positivamente a identidade (entre trabalhadoras e usuárias) das contradições específicas das mulheres no âmbito da luta de classes. Além disso, nesses tempos



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

sombrios (essas trabalhadoras) devem ter a missão de barrar o retrocesso histórico impresso na condução da política pública de assistência social. Sobretudo, o comando do atual governo federal, que tem incentivado ações pontuais, paliativas à extrema pobreza, de caráter

filantrópico, com base no voluntariado, na missão religiosa e na solidariedade, que afastam a intervenção estatal, para atuação individual e tuteladora que nega o direito social e avança na desprofissionalização na política de Assistência Social.

Local onde Desenvolve as Atividades

A pesquisa se espalhou por todas as áreas de organização do **Suas**, atingindo trabalhadores/as que atuam no âmbito da atenção direta ao público (serviços, programas e projetos) e os que estão desempenhando suas funções nas atividades de gestão. Naturalmente a identificou-se uma presença maior dos profissionais nos serviços socioassistenciais, correspondendo à própria organização desse sistema, cujo crescimento da

rede territorializada ganhou envergadura em seu processo de implementação.

Considerando o local de atuação dos(as) trabalhadores(as), **é a Proteção Social Básica que concentra o maior contingente com 58,4%, em seguida vem a Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade com 11,5 % e 4,3% respectivamente.** No contexto dos **órgãos de gestão da política tem-se o percentual de 5,6%.**

Tabela 2:

Local onde os(as) trabalhadores(as) desenvolvem suas atividades

CRAS	37,7%
Programa Criança Feliz	11,8%
CREAS	10,9%
Órgão Gestor - Secretaria de Assistência Social	10,6%
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo – SCFV	8,9%
Programa Bolsa Família	3,8%
Serviço de Acolhimento Institucional – Casa Lar para crianças e adolescentes	3,1%
CadÚnico e/ou unidades de Cadastros Sociais	2,3%
Órgão Gestor - Vigilância Socioassistencial	1,7%
Órgão Gestor - Gestão do SUAS	1,2%
Outros	1,1%
Órgão Gestor - Proteção Social Básica	0,9%
Órgão Gestor - Proteção Social Especial	0,9%
Centro POP	0,6%
Conselho de Assistência Social	0,6%
Serviço de Acolhimento Institucional – Abrigo Institucional para adultos e famílias	0,5%



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Órgão Gestor - FEAS/FMAS	0,4%
Serviço de Acolhimento Institucional – Residência Inclusiva	0,3%
Serviço de Acolhimento Institucional – Abrigo Institucional para mulheres em situação de violência	0,2%
Serviço de Acolhimento Institucional – Abrigo Institucional para idosos	0,2%
Organização da Sociedade Civil – OSC	0,2%
Órgão Gestor - Gestão Financeira e Orçamentária	0,2%
Órgão Gestor - Gestão de Benefícios Assistenciais e Transferência de Renda	0,2%
Órgão Gestor - Gestão do Trabalho	0,2%
Órgão Gestor - Regulação do SUAS	0,1%
Serviço de Acolhimento em República – Jovens (18 a 21 anos)	0%
Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências	0%

Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

O fato do Programa Criança Feliz ocupar a 4ª posição na distribuição da alocação é preocupante, por se tratar de um Programa recente, com sobreposição de ações com o **Suas**, pois está acima de serviços e funções estruturantes como é o caso do Acolhimento Institucional, outros serviços da proteção especial.

O Boletim 003⁵ chama atenção para o **aumento** de 5% dos repasses de Programas, em especial o Criança Feliz, em detrimento da **redução** de 78% dos recursos de Serviços e 27% dos recursos de Gestão. Esta comparação realizada entre os primeiros semestres de 2019 e 2020 e deixa evidente neste quadro um impacto em relação a proporção de trabalhadores (as) deste programa em detrimento dos Serviços de proteção social especial por exemplo.

Analisando a atual conjuntura política, social e econômica em que se insere a Política de Assistência Social é necessário compreender a leitura que o quadro acima nos revela de ordem

estrutural, que compromete a sua efetivação como política pública de direito, na medida em que programas descaracterizam e traz uma imensa fratura entre os avanços já acumulados historicamente há quase duas décadas.

A proteção social deverá ser assegurada a partir de uma relação digna entre o Estado provedor e o(a) cidadão(a) que dela necessita, isso somado às possibilidades concretas de oferta de acessos, com que essa população conta, nas políticas públicas nos territórios onde vive.

Neste sentido conhecer, analisar, refletir, questionar e tencionar os lugares que os(as) trabalhadores(as) da Assistência Social desenvolvem suas atividades pode ser um fator preponderante na consolidação do **Suas**, adensando capacidade de fortalecer vínculos, autonomia e seguranças providas por um trabalho social continuo nos territórios. Assim, fortalecer os Serviços deve ser prioridade.

⁵ O Boletim da Assistência Social do Consórcio Nordeste pode ser acessado através: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/08172020101859-boletim.003.assistencia.social.pdf>.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

4. OS TRABALHADORES DO SUAS E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Gestão do Trabalho compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador (a) e à estruturação do processo de trabalho institucional, nas três esferas de governo. (NOB SUAS/2012).

Nesse sentido, a Gestão do Trabalho deve contribuir para o desenvolvimento e qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados pela Política de Assistência Social, a

partir de estratégias que potencialize o desenvolvimento do trabalho, do trabalhador e trabalhadora que contribua efetivamente para a **desprecarização dos vínculos e demais condições de trabalho**.

Nesta seção serão apresentadas as condições de trabalho relatadas pelos participantes da pesquisa, tais como: carga horária, níveis de satisfação com a estrutura física, condições salariais e atividades desenvolvidas.

Carga Horária

A pesquisa permitiu conhecer minimamente como se encontra as condições de trabalho dos trabalhadores(as) do Suas. Ao serem questionados sobre a **carga horária**, 49% afirmaram que se dedicam entre 40 a 44 horas semanais, um pouco

mais de 45% informou que dedicam de 20 a 30 horas semanais e 1% sinalizou que trabalha menos de 20 horas semanais. Esses dados podem ser observados no gráfico a seguir.

Gráfico 11:

Jornada de Trabalho exclusiva na Política de Assistência Social



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Observamos que uma maioria de **87,5%** afirmou **haver compatibilidade entre o volume de atribuições e a carga horária que lhe é exigida**, 12,5% sinalizou que não tem compatibilidade, alegando que o volume de atividades se sobressai da quantidade de carga horária.

Do grupo que afirmou que há essa incompatibilidade a **maioria de 42,2% é composta por técnicos** e, por vezes, são solicitados para outras atividades extras no âmbito da Assistência Social; **31,5% são coordenadoras ou possuem cargo de chefia** e por esta razão a sobrecarga sempre ultrapassa a carga horaria estimada. Foi possível identificar um grupo de **6,2% que afirma trabalharem em serviço de acolhimento**, exigindo

substituição em caso de ausência temporária, que causa déficit no corpo de funcionários, exigindo escalonamento e, conseqüentemente, dobrar a carga horária. Ainda foi possível identificar uma minoria de **1,9% que exercem função de motorista** e por esta razão seus horários dependem do horário de outras pessoas.

Ainda em relação à carga horária de trabalho foi perguntado sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores e sobre esse aspecto foi possível identificar que uma representação de **68,2% sinalizou estar satisfeita e 12,7% muito satisfeitos com a carga horária de trabalho**. Relatou estarem pouco satisfeito 14,2% e, uma minoria de 4,7% se manifestou insatisfeito.

Gráfico 12:

Nível de Satisfação com a Carga Horária de Trabalho



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Embora a maioria dos trabalhadores (as) afirme estar satisfeita com a carga horária de trabalho, observa-se que, mesmo sendo minoria, ainda há aqueles que sinalizam uma insatisfação com a carga horária e, também, com o volume de

trabalho. Sem dúvida os níveis de insatisfação causam impactos nesses profissionais e podem acarretar comportamentos indesejáveis e até adoecimento, justamente pelo excesso de trabalho.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

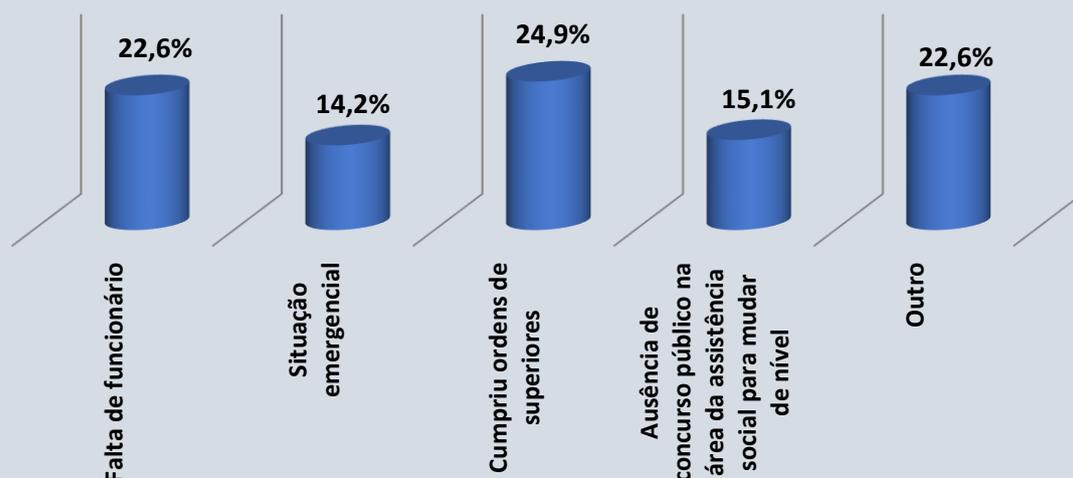
Atividades Desenvolvidas

Outro ponto importante trata das atividades que são realizadas pelos profissionais respondentes, 90,2% afirmou que suas atividades **são compatíveis com a função** que exercem na política de Assistência Social e 9,8% relatou que as atividades que desenvolvem são incompatíveis com os cargos ou funções que exercem.

Dentre os principais motivos que justificam o desvio de função identificamos que 24,9% declarou cumprir ordem de superiores, 22,6% falta de funcionário, 15,1% ausência de concurso público, 14,2% situação emergencial.

Gráfico 13:

Motivo para o desvio de função



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Estrutura Física

Com relação à Ergonomia no trabalho, compreendida como as relações entre homem e máquina, visando segurança e eficiência ideais no modo como um e outro interagem, assim como a otimização das condições de trabalho humano.

No que se refere aos **níveis de satisfação com a estrutura física dos ambientes** em que estão expostos os trabalhadores e trabalhadoras do

Suas, os dados apontam que **52,2% dos respondentes estão satisfeitos**, há uma representação de **13,8% que declarou estar muito satisfeita** com a estrutura física dos ambientes em trabalho, uma parcela de **25,9% sinalizou pouco satisfeita** e **8,1% encontram-se insatisfeitos com as instalações físicas do ambiente**. De acordo os dados apresentados, a maioria declara estar



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

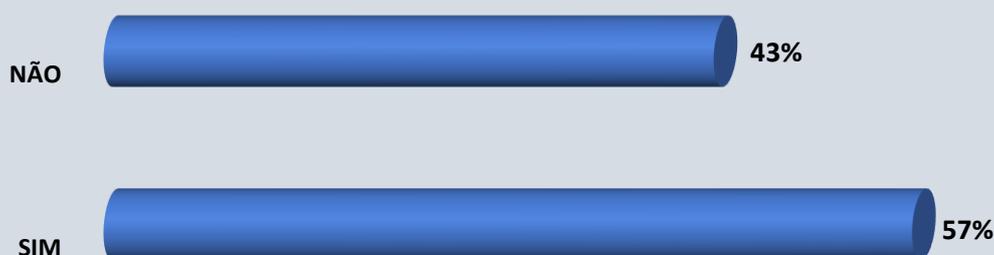
Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

satisfeita com o ambiente, contudo existe uma representatividade de respondentes que apontou não estarem satisfeito de alguma maneira com os ambientes de trabalho.

Corroborando com a questão anterior que aponta para os níveis de satisfação da estrutura física,

quando questionados sobre a adequação do ambiente de trabalho **57% dos respondentes consideram seus ambientes de trabalho adequados, e 43% sinalizou que não são apropriados.**

Gráfico 14:
Adequação do ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Com relação aos equipamentos 50,4% dos respondentes estão satisfeitos, 11,2% estão muito satisfeitos com os equipamentos disponíveis para realização do trabalho cotidianos, 29,6% sinalizou que estão pouco satisfeitos e uma minoria de 8,8% declarou estar insatisfeita com as condições de equipamentos disponíveis para os desenvolvimentos das atividades.

Sabemos que uma série de fatores pode, de certa maneira, influenciar o desempenho dos profissionais, e um deles se refere ao ambiente

físico, estar num espaço com iluminação e temperatura adequada, dispor de cadeiras confortáveis, mesas, ventilação, para além de uma estrutura de computadores, impressoras, telefones e material de expediente, sem dúvida influencia na qualidade do trabalho e do serviço ofertado, no caso de alguns serviço da assistência social que trabalham com público, como os **Cras**, os Serviços de Convivência, os **Creas**, entre outros espaços acolhedores também pode promover um bem estar para as pessoas que frequentam esses espaços.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

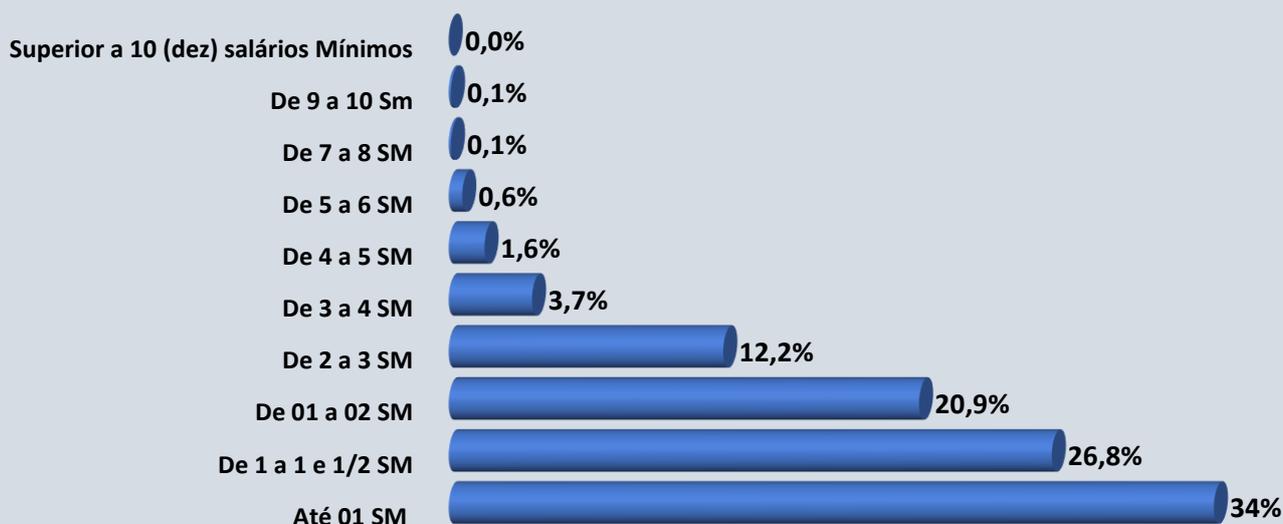
Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

5. CONDIÇÕES SALARIAIS

Questionamos sobre o nível de satisfação com o salário recebido em virtude do trabalho na área da assistência social, **34% relatou estar satisfeito e 7,2% muito satisfeito, 33,1% relatou não estarem satisfeitos e 24,8% estão insatisfeitos, ou seja a maioria dos respondentes não se sentem satisfeitos com salários recebidos, representando 57,9% de trabalhadores respondentes.**

Sobre a faixa salarial observamos que a maioria dos trabalhadores (as) que participaram da pesquisa, ou seja 81,7% afirmaram receber uma faixa salarial de 1 até 2 salários mínimos, 16% afirmaram ganhar de 2 a 4 salários, uma minoria de menos de 2% ganha de 4 a 10 salários, conforme o gráfico abaixo.

Gráfico 15:
Faixa Salarial



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Ainda na perspectiva de valorização do trabalhador através de ações que contribuam para *desprecarização* das relações e das condições de trabalho a NOB/SUAS (2012) aponta que é necessário instituir dentre outras ações o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), que é de responsabilidade de cada ente federado.

Nessa direção questionamos aos respondentes sobre a existência deste tipo de iniciativas por parte das gestões, uma maioria de **50% afirmou**

que não sabem informar da existência de PCCS, 24% declarou não haver e que não tem estudo para tal iniciativa, contra 7% que também informou não haver mas que está sendo realizado um estudo, 8% sinalizou que existe e é específico do SUAS, o gráfico abaixo ainda apontou que 4,7% declarou que existe, mas que é geral do ente federado e por fim 6,4% também afirmou que existe o PCCS mas não contempla a modalidade de contratação.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 16:

Plano de Cargo, Carreiras e Salários (PCCS)



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Com relação ao **reajuste anual de salário** 29,2% informaram que foi este ano que houve o reajuste, contudo, 24% apontam que nunca houve e 20,8% não conseguem nem responder se houve reajuste no salário. E quanto à **situação salarial nos últimos 06 meses**, 96,3% sinalizam que está em dia e uma pequena minoria de 2% relatou atrasos de 1 a 3 meses. Ainda sobre o ajuste salarial, conforme sinalizado no gráfico 15 em que 34% dos trabalhadores (as) ganham um Salário Mínimo (SM), estima-se que o reajuste citado pode ser atribuído ao reajuste anual do SM.

Os dados revelam que a faixa etária salarial da maioria de trabalhadores (as) que participaram da pesquisa é de 1 a 2 salários mínimos, daí a insatisfação da maioria de respondentes com os salários recebidos, muito embora declarem está recebendo os salários em dia, que obviamente é obrigação dos gestores, os dados mostraram fragilidades no trabalho e precarização do vínculos

trabalhistas, baixos salários, sem ajustes anuais e ausência de PCCS.

As consequências desastrosas das agendas neoliberais provocam intensas transformações no modo de produção capitalista, e sobretudo do mundo do trabalho atingindo a classe trabalhadora, esse movimento contribui cada vez mais com restrição de direitos e redução estatal intensificando a precarização dos vínculos e condições de trabalho.

Diante desse cenário também questionamos se os respondentes exercem algum outro tipo de atividade remunerada seja ela formal ou informal, os dados mostraram que **25,8% dos respondentes disse realizar outras atividades remuneradas, enquanto que 74,2% afirmou que não**, dessa forma podemos compreender que a maioria dos trabalhadores que participou da pesquisa tem remuneração oriundos do seu trabalho na Assistência Social.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

6. EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

A Política de Educação Permanente – PNEP/SUAS é resultado de um amplo processo de debate, pactuação e deliberação entre gestores dos entes federados, Entidades de Classe, Centrais Sindicais, Especialistas, Instituições de Ensino Superior, Trabalhadores, Conselheiros e Usuários. Instituída pela Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013 a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), tem o objetivo de institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva política pedagógica e a cultura da Educação Permanente.

A Educação Permanente visa corroborar com a profissionalização dos profissionais do **Suas** (gestores, trabalhadores e conselheiros), viabilizando novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades de oferecer serviços e benefícios socioassistenciais de forma mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade.

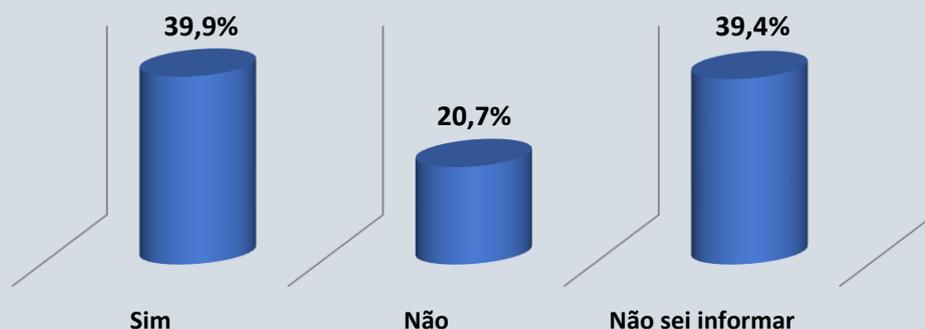
O aprimoramento do **Suas** será grandemente impactado por meio de um Plano de Educação

Permanente (PEP/SUAS), que estabelece as ações de educação permanente a serem executadas pelos entes federados, em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos na PNEP/SUAS. Este Plano deve estar orientado por um diagnóstico local de necessidades de formação e de capacitação, com vistas ao aprimoramento dos conhecimentos referentes à gestão, controle social e provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios.

Para o provimento de serviços públicos de qualidade, é primordial que os trabalhadores (as) acessem a ações de educação permanente e, para tanto, é necessário estabelecer, nas esferas de governo, uma estrutura organizada para promover essa ação nos moldes dessa política, segundo os seus patamares formativos.

A pesquisa buscou conhecer a realidade da Assistência Social nos municípios e estados do nordeste do ponto de vista da implantação da Política de Educação Permanente do **Suas**.

Gráfico 17:
Implantação da Política de Educação Permanente (PEP)



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

A análise dos dados indicou que 39,9% dos respondentes afirmaram que a Política de Educação Permanente foi implantada na esfera onde atuam, 20,7% declararam que não e 39,4% não souberam informar se existe ou não a política implantada. Os dados apontam para uma insuficiência da PEP na região do nordeste.

Podemos perceber **que não existe um Plano de Educação Permanente** com a previsão de estratégias, percursos formativos e previsão de acesso a ações de formação planejada, corroborando com as informações do Censo Suas/2019 onde sinaliza que, dos 1.793 municípios da região nordeste, apenas em 401 municípios possuíam o referido plano, que representa 22%. A **inexistência do plano é um sintoma da fragilidade da gestão do trabalho no Suas** principais agentes de mudança, impactando diretamente na qualidade da oferta dos serviços. Os resultados mencionados acima suscitam um conjunto de recomendações que deveria ser atendidas pelas três esferas de governo (União, estados e

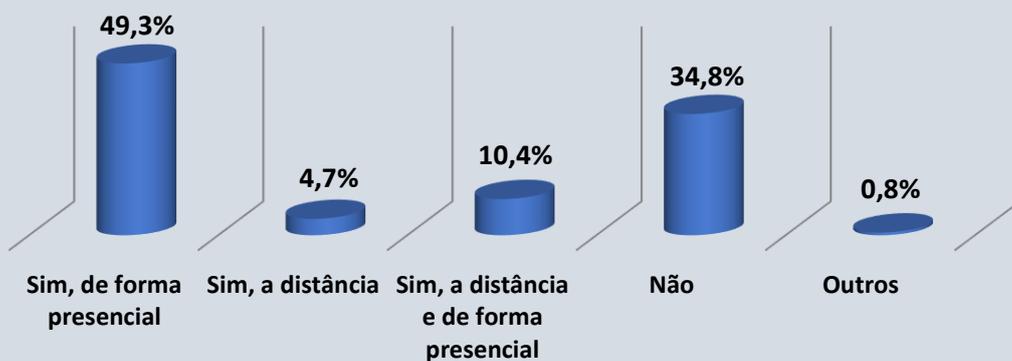
municípios) no sentido de contribuir para o avanço da formação dos trabalhadores e do Suas.

Nesse sentido, é importante realizar um levantamento das necessidades de formação e capacitação realizada de forma participativa, prevendo o alcance dos trabalhadores (as) de nível superior, médio e fundamental, assim como os trabalhadores das organizações da sociedade civil. Desafios que exigem, de um lado compromisso dos gestores com seus trabalhadores (as) e com o Suas e, de outro, organização e luta dos trabalhadores para efetivação de uma Política de Educação Permanente.

A pesquisa buscou compreender também se os(as) respondentes acessaram a capacitações nos últimos 12 meses, **49,3% acessaram de forma presencial, 4,7% acessaram a distância, 10,4% a distância e presencialmente totalizando 64,4% e 34,8% não acessaram**, contudo o acesso a estas capacitações não se deu de forma planejada através do Plano de Educação Permanente como relatado na questão anterior.

Gráfico 18:

Capacitação para os Trabalhadores nos últimos 12 meses



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Observou-se que há um esforço para promover formações, contudo ocorre de maneira desordenada. A oferta de capacitação não podem ser pontual como evidenciada nas respostas dos trabalhadores(as), e sim, planejada visando compreender as necessidades das equipes de trabalho, considerando a realidade do território e dos trabalhadores(as), as necessidades dos serviços e os processos de trabalho, em uma perspectiva de avanço nos percursos e nos patamares formativos, portanto a *“Educação Permanente foi idealizada para que os profissionais pudessem se ferramentar de um arcabouço teórico que, em confronto com a realidade, resinificasse a prática e assim qualificasse a oferta dos serviços, programas e projetos e benefícios.”* (BAMBERG, 2019, p.97)

As temáticas preponderantes das capacitações nos últimos 12 meses revelaram uma variedade de temas relacionados aos programas, serviços e benefícios da área de Assistência Social.

É importante que o processo de implantação da educação permanente, tenha vinculação com a realidade, na perspectiva de construir novos caminhos, com diagnósticos e levantamento de necessidades dos trabalhadores, com validação de certificados considerando os percursos formativos estabelecidos na Política de Assistência Social.

A educação permanente do **Suas** requer desenhos organizativos, avaliação de desempenho, adequação de perfis profissionais às necessidades de avanço desse sistema público, mesas de negociação, planos de carreira, observatórios de práticas profissionais, previsão de concursos públicos, entre outros.

Finalmente é necessário que os profissionais do **Suas** estejam em permanente processo de formação/capacitação, para ofertar proteção socioassistencial com qualidade para a população, além de construir um depositório público e coletivo de conhecimento acumulado pelo exercício do trabalho e a compreensão dos usuários do **Suas**.

7. TRABALHADORES/AS NO CONTEXTO DA PANDEMIA

A COVID-19 teve seu primeiro caso confirmado no Nordeste em 06 de março de 2020, e em seis meses, já foram registrados mais de 1 (um) milhão de casos, um sexto do total de América Latina e Caribe.

A Região Nordeste é a segunda mais afetada do País, atrás apenas do Sudeste. A fase crítica

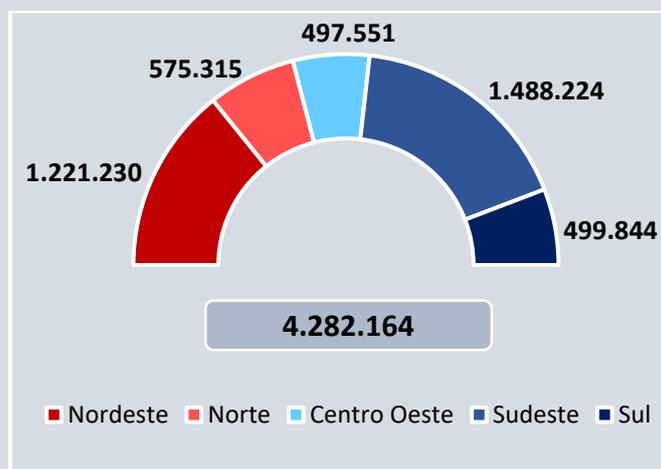
começa a regredir, mas ainda se observa uma importante variabilidade de transmissibilidade, evidenciando ritmos e instabilidades distintas de desenvolvimento da pandemia na Região Nordeste.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 19:
Casos Confirmados / Regiões do Brasil



Fonte: IVIS/MS | Elaboração: GT Vigilância Socioassistencial

Os(as) trabalhadores(as) estão na linha de frente, em uma rede de serviços socioassistenciais e provisão de benefícios, atendendo à população usuária em uma avalanche de demandas por proteção social, de diversos segmentos em vulnerabilidade, desproteção e violação de direitos.

Às medidas de isolamento/distanciamento social, somam-se as expressões da desigualdade social, que já colocavam a população sob violação de direitos ou risco pessoal e social. Essa nova realidade os torna ainda mais vulneráveis e suscetíveis aos impactos da pandemia,

considerando a complexidade da desigualdade econômica, social de raça e de gênero.

O trabalho no **Suas** na Região Nordeste enfrenta, no contexto de pandemia, o desafio de se reinventar construindo novas formas de realizar as atividades para abordagens individuais ou coletivas. Trata-se de adotar mudanças nas rotinas de funcionamento da rede de serviços disponíveis no território, nos critérios e padrões de segurança nas atividades presenciais dos da rede socioassistencial, principalmente no que se refere à proteção dos profissionais e a não sobrecarga de trabalho.

8. CAPACITAÇÃO E APOIO TÉCNICO NO ENFRENTAMENTO AO COVID-19

Os resultados da *Pesquisa Trabalhadores(as) do Suas e os impactos causados pela COVID-19* mostram que 84,4% dos formulários respondidos indicam que os trabalhadores/as não receberam

Capacitação Específica para o contexto de pandemia na Região Nordeste.

Este dado expõe a realidade indicando que um dos grandes desafios desse cenário é a **instituição**



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

de novos arranjos organizativos para manter as ofertas qualificadas por meio da capacitação contínua dos trabalhadores/as e total apoio em termos de segurança no trabalho para os que atuam no Suas, considerada uma área essencial no contexto pandêmico. Esse olhar, que implica na essencialidade do Suas e de seus trabalhadores, deve ser tornar a pedra de toque para ampliar a capacidade de respostas e fortalecimento de sua função protetiva.

Durante este período de pandemia causada pela COVID-19, foi possível identificar que, apenas 15,6% dos respondentes da pesquisa sinalizaram participar de capacitações, com predominância da forma remota. Os participantes citam as reuniões virtuais, ou eventos formativos nas chamadas “lives”, que vêm sendo apresentadas como forma de capacitação, supervisão e apoio técnico à gestores, trabalhadores e entidades, a partir de temas inerentes a continuidade das ofertas do Suas.

Analisando as respostas dos gestores e trabalhadores/as do Suas da rede pública e privada que responderam à pesquisa, identificou-se que foram poucas as capacitações que contemplaram orientações no que diz respeito a transmissibilidade do novo coronavírus, como proceder em casos de suspeita ou confirmação, quanto ao uso, manipulação e descarte dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI's e metodologias de atendimentos remotos.

No entanto, os temas mais apresentados nas respostas como capacitações foram para o entendimento de Portarias de aplicação de recursos extraordinários para a Assistência Social; Benefícios Eventuais; elaboração de Planos de Contingência; Atendimento às vítimas de violação no período da Pandemia; e a atuação do Suas na COVID-19 de forma geral. Os cursos/reuniões mencionados foram ofertados à distância, ou pelo órgão gestor de Assistência Social ou por outra instituição, inclusive espaços de controle social.

9. IMPACTOS NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A RELAÇÃO DE TRABALHO DURANTE A CRISE SANITÁRIA

O cenário da Gestão do Trabalho na Assistência Social durante a pandemia na região Nordeste tem exigido a decisão dos órgãos gestores sobre a adoção de regime de jornada em turnos de revezamento, a permissão para trabalho remoto, e a adequação dos processos de trabalho às recomendações sanitárias para assegurar a proteção de trabalhadores/as e usuários/as.

Os efeitos da COVID-19 não alteraram os **vínculos empregatícios e os salários** para 92% dos participantes da pesquisa. Deste universo, 37,2% responderam que não sofreu modificação e 53% responderam que houve redução apenas de carga horária, o salário é o mesmo, como se observa a seguir.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Tabela 3:
Situação de Vínculo Empregatício

Não sofreu modificação	37,2%	2.623
Houve redução de carga horária e salário	3,4%	245
Houve redução somente de carga horária, o salário é o mesmo	53%	3.845
Houve redução somente de salário, a carga horária é a mesma	0,6%	46
Meu contrato de trabalho foi suspenso	0,3%	23
Estou em férias compulsória	0,2%	18
Solicitei afastamento sem remuneração	0	0
Estou em situação de afastamento médico	1,6%	118
Estou cumprindo aviso prévio, pois fui demitido(a)	0	0
Fui Demitido(a) sem aviso prévio	0	0
Outro	3,7%	335

Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Em outra questão da pesquisa, especificamente sobre as **Demissões no seu local de trabalho** devido à situação imposta pela Pandemia da COVID-19, 6.044 (83,0%) afirmaram que NÃO ocorreram demissões no seu local de trabalho, mas 846 (11,6%) responderam que SIM, 396 participantes (5,4%) declararam não saber informar.

Dada a variedade e complexidade de vínculos e atuação, os **processos de trabalho** no Suas na região Nordeste foram atingidos de diferentes formas pela pandemia: por um lado demandaram o aumento do atendimento presencial para às necessidades da população durante o período de emergência em saúde pública; por outro a

realização de trabalho *home office*, para não sofrer descontinuidade, sobretudo para os trabalhadores que se encontram em grupo de risco.

Entre os efeitos da Pandemia para os (as) trabalhadores (as) do Suas no Nordeste, os formulários respondidos sinalizaram que o **volume de trabalho** para uns aumentou (31,4%), para outros reduziu (37,1%), ou continuou o mesmo volume (29,8%). Tal dado pode sinalizar uma relação entre os grupos de risco e os que se mantiveram na linha de frente, o que denota um desequilíbrio nas demandas e desafios para pensar uma reorganização das rotinas e novas formas de integração das equipes.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 20:
Volume de Trabalho durante a COVID-19



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Com o avançar da pandemia, mais do que nunca, os/as trabalhadores/as dos serviços ofertados pelo Suas foram chamados/as a **gerenciar as demandas por Assistência Social** na situação de calamidade, **elaborar os diagnósticos emergenciais e respostas rápidas, a traduzir o não direito.**

Dessa forma, verificou-se nos dados que o **volume de trabalho foi alterado conforme a função que ocupam.** Por exemplo, aumentou para os profissionais inseridos nos Centros de Referência de Assistência Social (Cras), no Cadastro Único e Programa Bolsa Família (PBF), a partir das demandas por Benefícios Eventuais, especialmente o Auxílio Emergencial. Entretanto, em Programas como o Primeira Infância no Suas, o funcionamento foi reduzido com a suspensão das visitas/atividades devido as medidas restritivas de isolamento, assim como nos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV).

Nesse momento, o trabalho da Assistência Social para população que vive os maiores impactos da calamidade epidemiológica se dá, não só pelo estabelecimento de estratégias claras e precisas para a garantia dos direitos socioassistenciais, mas também pelos esforços de identificação dos danos de desproteção social aos quais os diferentes segmentos sociais estão expostos. Com isto, o volume de trabalho também aumentou nos Centros de Referência Especializados em Assistência Social (Creas).

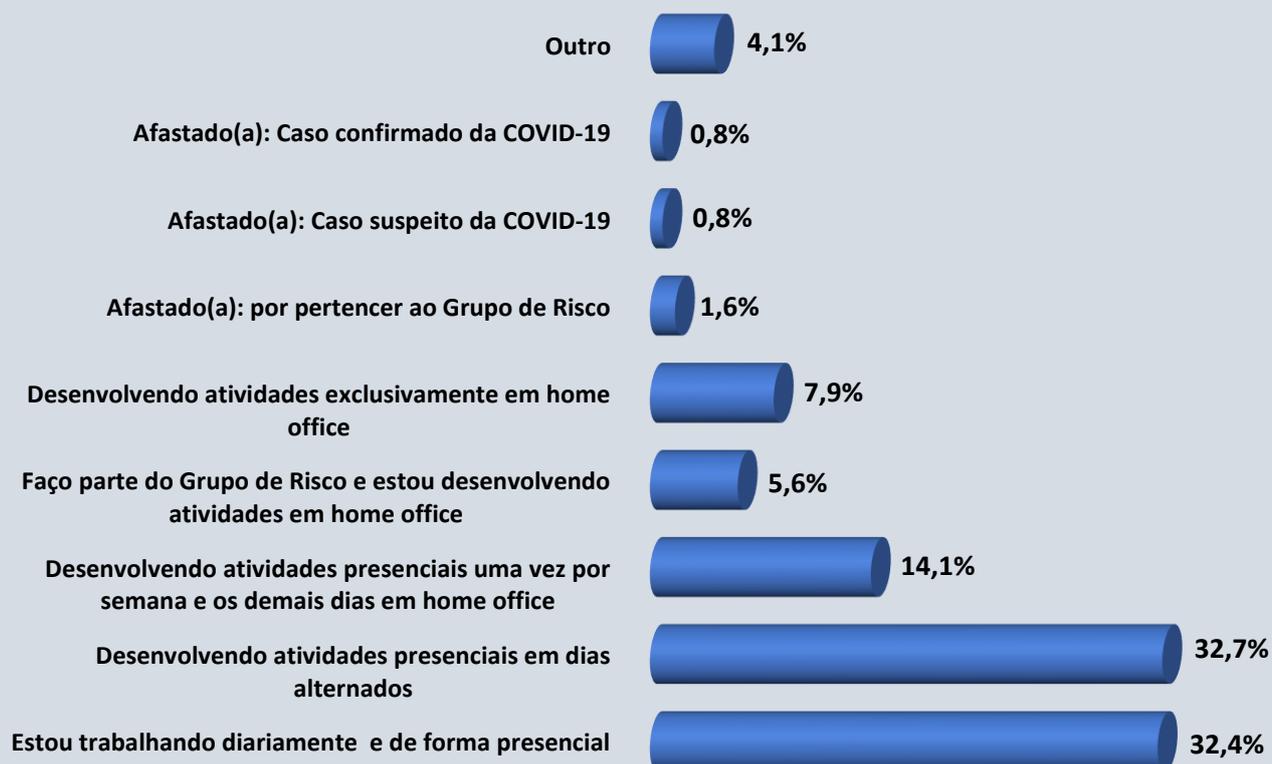
O Planejamento, a adoção e recomendação às unidades quanto às medidas de afastamento, prevenção do adoecimento dos trabalhadores, como escalas e horários mais flexíveis, rodízios, novos fluxos, trabalho em *home office* para as situações em que for adequado, como os pertencentes do Grupo de Risco, modificaram a **situação institucional** dos trabalhadores/as do Suas na Região Nordeste devido à COVID-19.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Gráfico 21:
Situação Institucional devido à COVID-19



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Essa análise da situação institucional do trabalho no Suas, na gestão, no atendimento direto, permitiu identificar 32,4% do universo de respostas, apontando que os (as) trabalhadores (as) continuaram em jornada diária presencial e de 32,7% desenvolvendo atividades em dias alternados. Quando se compara a proporção de respostas sobre as atividades exclusivamente em *home office*, nota-se que, na Região Nordeste, esta

modalidade não foi para todos, apenas para 7,9% dos respondentes.

No que diz respeito, exclusivamente ao **revezamento da Equipe**, os participantes da pesquisa colocaram que houve o revezamento em 71,5% dos espaços de trabalho e, em 28,5%, não ocorreu.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

10. PROTEÇÃO DA SAÚDE DOS/AS TRABALHADORES/AS

Na atual conjuntura, os/as trabalhadores/as do **Suas** e órgãos gestores devem atentar-se para as determinações das autoridades sanitárias competentes quanto às orientações para contenção da propagação do vírus, como as formas de proteção, condições de higienização, equipamento de proteção individual e coletiva, assim como diminuição do número de pessoas aglomeradas no mesmo local.

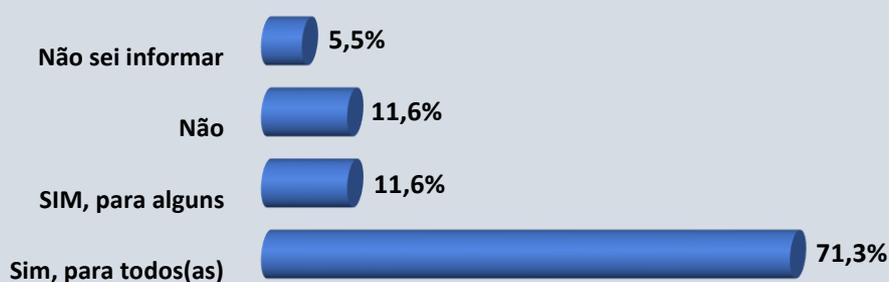
Em conformidade com a NOB/RH/SUAS sempre foi necessário: “Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na

prestação dos serviços socioassistenciais” (NOB/RH, 2011, p. 79).

Neste momento de pandemia, a distribuição ou apoio para aquisição de **Equipamentos de Proteção Individual (EPI)** para profissionais da Região Nordeste que atuam nas unidades e serviços socioassistenciais foi observada em 71,3% das respostas, como se verifica no gráfico 21, mas não foi possível identificar se a capacitação e orientação quanto a seu uso, retirada e descarte, em articulação com o órgão gestor da saúde, estão ocorrendo.

Gráfico 22:

Distribuição de EPIs para os profissionais



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Sobre este aspecto, os 71,3% participantes que responderam SIM também responderam em outra questão se as EPIs continuam sendo distribuídas. Para 4.092 (64,3%) continuam e em quantidade suficiente. Para 1.145 (18,0%) o fornecimento é insuficiente. Houve o total de 582 (9,1%) que não estão mais recebendo EPIs; 548 participantes (8,6%) não souberam informar.

Cumprir destacar, que os parâmetros legais extraordinários vigentes em face da declaração de pandemia da Covid-19, como a Portaria 369/2020, definiram as regras usualmente aplicáveis para garantir a máxima celeridade nos procedimentos para aquisição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para quem trabalha nas unidades públicas e estatais de atendimento do Suas.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Esses dados demonstram a importância de maior diálogo para a aquisição e uso de EPIs, visando, especialmente, a padronização e alinhamento das ações de prevenção ao risco de contaminação. Além disso, é fundamental garantir outras decisões que envolvem a segurança sanitária

como a vacinação contra gripe (H1N1) para diminuir a incidência de sintomas virais; a detecção de sintomáticos e assintomáticos com suspeita da COVID-19, dos casos confirmados, através da disponibilização de testes da COVID-19.

Gráfico 23:

Disponibilização de Testes da COVID-19 para os profissionais



Fonte: Pesquisa Trabalhadores do Nordeste – GT Vigilância Socioassistencial

Como se observa neste Gráfico, 72,2% dos respondentes não tiveram acesso **aos testes de detecção da COVID-19** para trabalhadores (as) do Suas. Do ponto de vista normativo, a Lei Federal nº 14.023, de 8 de julho de 2020, prioriza profissionais essenciais em testes para detectar a covid-19. Esta lei determina a adoção de medidas imediatas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. A lei destaca profissionais dos **Cras** e **Creas**.

A **segurança e a proteção à saúde** do trabalhador/a do **Suas**, devem levar em conta a construção de planos de contingência que possam explicitar de que forma os serviços podem ser oferecidos à população usuária, e asseguradas as condições adequadas aos (as) trabalhadores (as) do **Suas**, tendo como horizonte um Estado Social, com políticas integradas e universais de proteção social. As ações preparatórias e as medidas de controle ao retorno das atividades presenciais que foram suspensas, é imprescindível para que a execução ocorra de forma segura e gradual.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Considerações Finais

A riqueza de cada sistematizações deixa evidente as inúmeras tarefas a se iniciar pelo fortalecimento / implantação formal de **setores ligados a Gestão do Trabalho no Suas**. Este passo é, sem dúvida, o movimento para caminhada que assegura planejamento e implementação de educação permanente, proteção, condições de trabalho e, sobretudo, garantia de vínculos permanente e mesas de negociação à altura dos desafios que o trabalho social no **Suas** exige.

As contradições dos (as) trabalhadores (as) do **Suas** fazem parte de um contexto que vivencia os trabalhadores (as) do Brasil, sobretudo a partir de 2016 com medidas de austeridade e incentivo a informalidade, flexibilidade, intermitência e uberização.

São questões que marcam a liminaridade decisória do que se precisa reivindicar nessa etapa transitiva entre pandemia e pós, “são os(as) trabalhadores(as) que movem a economia, alimentam o campo e a cidade que estão esfoliados e a mercê entre o desemprego e o risco de preservar sua vida” (SAMICO, p.19. 2020)

No debate Regional resultados da pesquisa IBGE – PNAD COVID19 destacam que a Região Nordeste

lidera as incidências de trabalhadores(as) afastados, com taxa de 26,6%, e de trabalhadores que ficaram sem remuneração (55,3% dos afastados).

Este material é uma tentativa de sistematizar cenários para que se possa, coletivamente, avançar na organização e enfrentamento de batalhas em defesa dos trabalhadores(as). Por fim, vale destacar que a força de resistência em dias tão desafiadores está na capacidade dos(as) trabalhadores(as) do **Suas** se reconhecerem sob a lente das desigualdades de classe, raça e gênero que os afeta e também atinge os usuários desse campo protetivo, exigindo um reconectar de compromissos integradores e de identidade ética-política.

Garantir que os princípios da gestão da Política de Assistência Social possam ganhar presença permanente, independente do(a) gestor(a) do momento, vai depender muito, seguramente, do conjunto de trabalhadores(as). Fazer a ruptura com as práticas do passado. Esse continua sendo o grande desafio. E neste contexto, classe trabalhadora tenha talvez, o período mais frágil de sua organização.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020



REFERÊNCIAS:

Assistência Social no Consórcio do Nordeste. Boletim 1 da Vigilância Socioassistencial do Nordeste: **Assistência Social no Enfrentamento da COVID-19**, acesso em: <https://www.sigas.pe.gov.br/pagina/covid19-outras-postagens>.

Assistência Social no Consórcio do Nordeste. Boletim 2 da Vigilância Socioassistencial do Nordeste: **Segurança de renda como direito fundamental da população: “Análise das dificuldades no Acesso à Renda Emergencial e impactos no Nordeste”**, acesso em: <https://www.sigas.pe.gov.br/pagina/covid19-outras-postagens>.

Assistência Social no Consórcio do Nordeste. Boletim 3 da Vigilância Socioassistencial do Nordeste: **Rede protetiva do Suas, Seguranças Sociais e iniciativas dos estados da Região Nordeste**. Acesso in: <https://www.sigas.pe.gov.br/pagina/covid19-outras-postagens>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1998.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos de Assistência Social – NOB-RH/SUAS de 2006**: aprovada pela Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006 do CNAS.

_____. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social 2012**. Resolução do CNAS nº 33, de 28 de novembro de 2011.

_____. Ministério da Cidadania/Gabinete do Ministro. **Portaria nº 369, de 29 de abril de 2020**. Diário Oficial da União. Edição 82, Seção 1, Página 17. Brasília, 30 Abr. 2020.

_____. Atos do Poder Legislativo. **Lei nº 14.023, de 8 de julho de 2020**. Diário Oficial da União. Edição 130, Seção 1, Página 1. Brasília, 9 jul. 2020.

GOMES, Ana Lígia; TORRES, Abigail. **Suas na Pandemia: Planejamento para assegurar Proteção**. Vira e Mexe Desenvolvimento de Equipes. São Paulo, abril, 2020.

IBGE. Relatório IBGE – Pareamento de Dados PNAD COVID19. Rio de Janeiro. 2020. Acesso em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101725>.

MOREIRA, Elaine; GOUVEIA, Rachel... [et al.]. [organizadores]. **Em tempos de pandemia: propostas para defesa da vida e de direitos sociais**. Rio de Janeiro: UFRJ, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Escola de Serviço Social, 2020.

NOTA TÉCNICA. **A pandemia de Covid-19 e os profissionais da Assistência Social no Brasil**. Realização. Fundação Getúlio Vargas. Núcleo de Estudos da Burocracia (NEB). jun/2020.

SAMICO. Pandemia e as desigualdades: Nordeste e seus aspectos interseccionais. TRICONTINENTAL. 2020. Disponível em: <https://www.thetricontinental.org/pt-pt/brasil/pandemia-e-as-desigualdades-nordeste-e-seus-aspectos-interseccionais/>

UFRN. Coronavirus Cenários Nordeste. **Laboratório de Inovação Tecnológica em Saúde**. <https://covid.lais.ufrn.br/>. Acesso em: 8 de set. 2020.



Assistência Social no Consórcio do Nordeste e enfrentamento ao COVID - 19

Boletim 4 | Vigilância Socioassistencial | 19 de outubro de 2020

Secretários Estaduais

Alagoas	<i>Silvio Romero Bulhões Azevedo</i>
Bahia	<i>Carlos Martins Marques de Santana</i>
Ceará	<i>Maria do Perpétuo Socorro França Pinto</i>
Maranhão	<i>Marcio José Honaiser</i>
Paraíba	<i>Carlos Tibério Limeira Santos Fernandes</i>
Pernambuco	<i>Sileno Sousa Guedes</i>
Piauí	<i>José Ribamar Noleto de Santana</i>
Rio Grande do Norte	<i>Iris Maria de Oliveira</i>
Sergipe	<i>Lêda Lúcia Couto de Vasconcelos</i>

Produção e Redação:

Shirley de Lima Samico (PE), Sidney Marques Cavalcanti (PE), Cláudia Maria Rodrigues de Souza (PE), Ascensão de Maria Matos Rocha Muniz Mendes (MA), Virgínia Helena Serrano (PB), Maria de Lourdes de Azevedo Soares (PB), Delza Maria Barata Alencar (CE), Laura Peixoto Bamberg (BA), Edvânia Freitas (RN), Carlos André Lucena da Cruz (RN), Tábita Pollyana Alves de Souza (RN), Elizângela Cardoso de Araújo Silva-PanKararu (RN), Rodolfo William Gregate (AL), Rosangela Sousa (PI), Karina Raquel de Sampaio Lemos (PI), Maria Luiza Rizzotti e Jucimeri Isolda Silveira.

Expediente:

Comissão Técnica do Consórcio do Nordeste:

Marcia Helena Carvalho Lopes, Jucimeri Isolda Silveira, Maria Luiza Rizzotti, Iris Maria de Oliveira, Joelson Rodrigues Reis e Silva, Shirley de Lima Samico, Lara Cíntia do N. Santos, Rita Andrade, Jaciana Magalhães, Celia Maria de Souza Melo Lima, Margarete Cutrim, Aline Araújo, Aline Rodrigues.

Grupo de Trabalho da Vigilância Socioassistencial do Nordeste:

Coordenação Geral: Shirley de Lima Samico, Maria Luiza Rizzotti e Jucimeri Isolda Silveira.

Membros: Maria Luiza Rizzotti, Shirley de Lima Samico (PE), Sidney Marques Cavalcanti (PE), Gabriela Maria da Silva (MA), Ascensão de Maria Matos Rocha Muniz Mendes (MA), Hugo Raposo Portela (MA), Elizangela Cardoso (RN), Edvânia Freitas (RN), Tábita Pollyana Alves de Souza (RN), Laura Peixoto Bamberg (BA), Jaimilton Fernandes Santos (BA), Maria de Lourdes de Azevedo Soares (PB), Virgínia Helena Serrano (PB), Ediclê Travassos de Lima (PB), Celia Maria de Souza Melo Lima (CE), Augusto César Barbosa de Oliveira (CE), Delza Maria Barata Alencar (CE), Rodolfo William Gregate (AL), Fernanda Soares Xavier (AL), Elaine Almeida de Jesus Barroso (SE), Rosangela Sousa (PI), Karina Raquel de Sampaio Lemos (PI).