



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Política Social e Serviço Social

Sub-Eixo: Ênfase em Gestão

PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS DA REGIÃO DO ABC PAULISTA

Ana Carolina Miani Zanluqui¹

Jaiane Santos de Lima²

Juliana Carvalho da Cunha³

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar o perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) na região do ABC Paulista, indicando assim elementos para reflexões acerca da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e a materialização do que está contido na NOB-RH.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; NOB-RH; SUAS.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the profile of workers in the Sistema Único de Assistência Social (SUAS) in the region of ABC Paulista, thus indicating elements for reflections on the Política Nacional de Assistência Social (PNAS) and the materialization of what is contained in the NOB-RH.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar o perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) na região do ABC Paulista, buscando assim apontar estratégias que podem colaborar para o cumprimento das exigências colocadas pela NOB-RH/SUAS, cuja relevância é inquestionável.

A escolha por esta temática ocorre a partir da experiência profissional das pesquisadoras no Sistema Único de Assistência Social do município de Diadema. Acreditamos que ampliar o conhecimento acerca desta temática contribuirá efetivamente para a qualificação dos serviços ofertados no âmbito do SUAS no município, assim como, para fortalecer o debate acerca dos fazeres profissionais que constituem esta política em toda a região do ABC Paulista.

Dessa maneira, iniciamos do que está estipulado pelas legislações que orientam o Sistema Único de Assistência Social no país, identificando os limites e potencialidades, percorrendo acerca da execução da PNAS e SUAS.

¹ Estudante de Pós-Graduação, Universidade Federal de São Paulo, E-mail: carol.zanluqui@hotmail.com.

² Profissional de Serviço Social, Prefeitura Municipal de Diadema, E-mail: carol.zanluqui@hotmail.com.

³ Profissional de Serviço Social, Prefeitura Municipal de Diadema, E-mail: carol.zanluqui@hotmail.com.

A metodologia de pesquisa utilizada foi pesquisa quantitativa, a partir do levantamento da base de dados do Censo SUAS 2017⁴ disponível na plataforma eletrônica do Ministério de Desenvolvimento Social, que permitirá retratar o quadro total de profissionais atuantes na região do ABC paulista. O material de pesquisa serão todos os profissionais que estão na base de dados do Censo SUAS 2017 que atuam nos municípios do ABC Paulista. Como base de fundamentação teórica, foram selecionados autores contemporâneos do programa do serviço social da PUC/SP e outras universidades brasileiras.

Desta maneira, trazendo parâmetros das normativas, relacionando ao que observamos no cotidiano profissional, será possível discorrer acerca dos processos de gestão do trabalho e da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social (PNEP/SUAS), identificando os atores presentes e as relações de forças estabelecidas entre estes. Estes resultados serão relacionados com a conjuntura atual, na qual destacamos o avanço do neoliberalismo, no âmbito internacional e na América Latina, dando ênfase na realidade brasileira; a precariedade das relações de trabalho e a desarticulação das políticas públicas.

Historicamente, conforme Couto, Yasbek e Raichelis (2013), a ação do Estado nesse âmbito se caracterizou pela ideia do favor e do clientelismo, muitas vezes compreendida não como uma política pública, preterida em relação às demais.

Com a Constituição Federal de 1988 e a Lei Orgânica da Assistência Social em 1993, esta questão transferiu-se para outro campo, à medida que foi instituída como componente do Sistema de Seguridade Social Brasileiro⁵ e como política de Proteção Social pública⁶.

[...] campo dos direitos, da universalização dos acessos e da responsabilidade estatal, iniciando um processo que tem como horizonte torná-la visível como política pública e direitos dos que dela necessitarem. Sem dúvida um avanço, ao permitir que a assistência social, assim posta, transite do assistencialismo clientelista para o campo da Política Social. Como política de Estado, passa a ser um campo de defesa e atenção dos interesses dos segmentos mais empobrecidos da sociedade. (YASZBEK, 1995, p.10 *apud* Couto; Yasbek; Raichelis, 2013, p.55)

⁴ O Censo SUAS foi iniciado em 2007 e regulamentado pelo Decreto 7.334/2010. É realizado anualmente e se consolidou como um dos instrumentos para o planejamento e monitoramento da Assistência Social. (MDS, 2019)

⁵ Conforme artigo 194 da Constituição Federal: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

⁶ De acordo com Aldaíza Sposati, Proteção Social entendida como um modelo não contributivo, que busca preservar a vida, no sentido da seguridade social e direitos sociais. Deve garantir segurança de acolhida, convívio e sobrevivência. 2009, p 21.

Dessa maneira, verifica-se uma alteração, quando as ações deixam de remeter a ideais de caridade e benemerência e passam a ser apreendidas a partir do viés do direito e da política pública.

Ainda conforme as autoras, a LOAS irá conduzir inovações ao afirmar o caráter de direito não contributivo da Assistência Social, indicando a articulação entre o econômico e o social. Ainda destaca o papel central ocupado pelo Estado na universalidade e garantia de direitos, e do mesmo modo propõe o controle social na formulação, execução e gestão das políticas assistenciais.

No entanto, esse processo ocorre inserido em uma conjuntura na qual se faz presente o discurso e a sociabilidade pautada no ideário neoliberal. Assim realizando o enfrentamento a esta conjuntura, na qual se destacam as transformações na ordem econômica – reestruturação e mundialização do capital – e o retorno do bloco conservador (representado pela eleição de Fernando Collor), é que se inicia o processo de construção da Seguridade Social na sociedade brasileira, o qual irá avançar lentamente.

Segundo as autoras, o resultado deste processo neoliberal⁷ é que na década de 1990, os trabalhadores se encontram com grandes perdas, principalmente no que concerne a questão da vulnerabilização do trabalho, atribuindo uma nova forma para as expressões da questão social.

Em razão disso, observa-se o desmonte dos sistemas de proteção social, acarretando novas e focalizadas práticas de filantropia, com a descaracterização de direitos e despolitização dos conflitos sociais.

Posteriormente a esse processo, a instituição da Política Nacional de Assistência Social em 2004 irá estabelecer as diretrizes para a efetivação da política. E a construção e normatização do Sistema Único de Assistência Social em 2005, que irá realizar a articulação em todo o território nacional das responsabilidades, vínculos e hierarquia do sistema de serviços, benefício e ações da política.

Conforme a PNAS, a forma de gestão pauta-se no pacto federativo e na gestão compartilhada entre os entes federativos na provisão das ações socioassistenciais. Possui como diretrizes a descentralização político administrativa, a participação popular, a primazia

⁷ A perspectiva neoliberal avançou a partir da década de 1970, propagando intervenção mínima do Estado na economia, privatização das áreas sociais e indicando a redução dos gastos sociais. Conforme Behring e Boschetti: “Com base em tais argumentos, os neoliberais defendem uma programática em que o Estado não deve intervir na regulação do comércio exterior nem na regulação de mercados financeiros, pois o livre movimento de capitais garantirá maior eficiência na redistribuição de recursos internacionais (Navarro, 1998). Sustentam a estabilidade monetária como meta suprema, o que só seria assegurado mediante a contenção dos gastos sociais e a manutenção de uma taxa “natural” de desemprego, associada a reformas fiscais, com redução de impostos para os altos rendimentos.” Anderson (1995:11 apud Behring e Boschetti, 2011: 126)

da responsabilidade do governo na condução da política e a centralidade na família para implementação dos serviços, programas e projetos (PNAS, 2004, p. 33).

Dessa maneira, há toda uma complexidade das ações a serem realizadas no âmbito do SUAS, o que exige um amplo quadro de profissionais qualificados e com condições adequadas para o trabalho profissional.

Segundo Couto, Yazbek e Raichelis (2013), a questão de recursos humanos é desafiadora em todas as políticas públicas, mas no campo da Assistência Social, em razão da tradição de “não política”, esta situação é mais agravada. Há um mínimo investimento para a formação de equipes profissionais qualificadas e permanentes, o que dificulta a ruptura com a ideia de subalternidade atribuída ao trabalho no âmbito da Assistência Social.

Assim, apreendemos a relevância da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS, pois conforme as autoras, é necessário que sejam integrados aos processos de trabalho mecanismos que viabilizem a formação e educação continuada. Dessa maneira, a qualificação dos trabalhadores do SUAS contribui para o fortalecimento da política como um todo, destacando-se a dimensão política presente na mesma.

GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

A Lei 8.742/93, alterada pela Lei 12.435/2011, regula o SUAS como novo modelo de gestão da assistência social e aponta como um de seus objetivos, entre outros: a Gestão do Trabalho.

Esse novo modelo de gestão exige um novo perfil de trabalhadores que rompa com trajetórias históricas pautadas em práticas assistencialistas, clientelistas e preconceituosas para um exercício profissional pautado no compromisso ético, político e profissional, assegurando práticas democráticas e participativas que garantam os direitos prescritos na Constituição Federal de 1988. (MIRANDA; SILVA, 2016, p. 2).

O termo gestão remete a diferentes significados e compreensões. No âmbito da política de Assistência Social, o aprimoramento dos processos de gestão inicia-se a partir da aprovação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) em 1993.

De acordo com Magri (2014), o conceito de gestão contribuiu para processos de aperfeiçoamento das técnicas, das maneiras de organização institucional e dos perfis profissionais, demandando da administração pública, uma modernização, especialmente no que se refere ao desenvolvimento das políticas sociais.

Assim, a gestão do trabalho no SUAS abrange o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional.

Nesse sentido, a autora Egli Muniz (2011), reforça essa análise ao destacar que a Gestão do Trabalho é um eixo estruturante do SUAS ainda em construção, e para isto faz-se necessário o investimento em recursos humanos para continuidade do reordenamento das estruturas e serviços, em consonância com os marcos legais estabelecidos.

Ela ressalta a importância de opor-se a processos de precarização do trabalho, como os trabalhadores subcontratados ou terceirizados nos equipamentos públicos estatais.

Cabe destacar que a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOBRH/SUAS) regula a gestão do trabalho no campo da Assistência Social e orienta a ação dos gestores, das três esferas de governo, quanto à organização das relações de trabalho necessárias ao funcionamento da política. São suas responsabilidades compor as equipes de referência dos serviços, garantir vínculos trabalhistas estáveis, implantar a avaliação de desempenho, adequar perfis profissionais para o trabalho social, instituir processos de negociação de trabalho, alimentar sistemas de informação, estabelecer planos de carreira, cargos e salários, oferecer educação permanente e continuada aos profissionais.

É importante ressaltar que as particularidades de cada profissão não se diferenciam pelo uso de determinados instrumentais. No trabalho social, muitos instrumentos são comuns, (...). O que caracteriza cada uma, com efeito, é o conjunto de saberes específicos que somados e multiplicados aos saberes dos outros profissionais enriquecem a leitura da realidade, do contexto, do território e o planejamento das intervenções. (...). E o grupo se torna equipe na medida em que se dispõe a compartilhar objetivos, decisões, responsabilidades e resultados, definidos com clareza e de forma também compartilhada (MUNIZ, pág. 98, 2011).

De acordo com a autora, algumas competências profissionais são necessárias para os trabalhadores do SUAS. Destaca que estas competências não se limitam à dimensão técnico-operativa, pois a política de Assistência Social é universal e direito de cidadania, e busca ampliar a gama de direitos sociais a serem assegurados.

Muniz (2011) chama a atenção sobre a necessidade de garantir a interdisciplinaridade, respeitando as competências de cada profissão e ressalta acerca da importância da justiça social, cidadania e a lógica dos direitos sociais.

Tais competências consistem em ampliar e capacitar teórico-metodologicamente as equipes de referências de modo a buscar demandas sociais, superar práticas de natureza assistencialista entre os profissionais. A Educação Permanente permite a reflexão sobre as competências e habilidades necessárias para a garantia da prestação de serviços de qualidade e acesso aos direitos socioassistenciais.

Nesse sentido, os trabalhadores da política não assumem somente o papel de executores de programas, mas devem ser percebidos como viabilizadores de direitos. Essa percepção qualifica os processos de trabalho e se expressa na capacidade de responder às

necessidades e demandas dos indivíduos e coletividades, se inserindo no âmbito da dimensão ético-política da Assistência Social, de maneira a direcionar as ações no sentido de solidificar o trabalho social que viabilize a “[...] autonomia dos usuários e o fortalecimento de seus projetos individuais e coletivos.” (COUTO *et al.*, 2013, p. 140).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Por meio da intervenção dos profissionais dos SUAS torna-se viável a produção de resultados materiais nas condições de vida dos usuários da política de assistência social. Isso é possível porque os recursos humanos integram parte essencial para a efetividade do trabalho social. Diante disso, a qualidade do atendimento por parte dos trabalhadores do SUAS dos serviços ofertados nos equipamentos de assistência social com os usuários é um dos componentes essenciais para a efetividade dos serviços prestados.

Destacamos o cenário dos recursos humanos da assistência social nos municípios do ABC Paulista no âmbito dos distintos equipamentos públicos, a saber, CRAS, CREAS e CENTRO POP, bem como refletiremos a respeito dos avanços e desafios que requerem superação. Nesse sentido, o êxito da implementação de quaisquer ações no âmbito do SUAS depende, principalmente, do perfil dos atores envolvidos, especialmente dos recursos humanos, pois o perfil dos trabalhadores da Política de Assistência deve atender aos requisitos da NOB/RH.

De acordo com os dados obtidos, as mulheres compõem a maioria dos trabalhadores do SUAS em todos os municípios analisados. Essa expressiva presença feminina pode estar relacionada à cultura dos papéis de gênero que indicam as mulheres como as principais responsáveis pelo cuidado no âmbito privado, o que se reproduz na esfera pública, tendo em vista que as categorias profissionais que integram as equipes do SUAS estão intrinsecamente ligadas ao cuidado.

Faixa etária, Escolaridade e Formação

Quanto à faixa etária, é possível verificar que o intervalo de idades é variado. Assim, compreendemos que a variação de idade entre os trabalhadores contribui para a ampliação das discussões, pois há profissionais com maior tempo de experiência na área de atuação e novos profissionais, que com menor tempo de atuação profissional ou experiências anteriores em outras políticas, contribuem para o aprimoramento dos processos de trabalho.

Em relação à escolaridade, observa-se que em todos os municípios os profissionais com ensino superior completo (incluindo os trabalhadores que possuem especialização e mestrado) são mais da metade do total de profissionais.

Somente os municípios de Diadema e Santo André possuem trabalhadores sem escolaridade (apenas 1%).

Função dos trabalhadores

Além de assistentes sociais, psicólogos e advogados, a resolução CNAS 17/2011 reconheceu outras categorias profissionais de nível superior que poderão integrar as equipes dos SUAS: antropólogo, economista doméstico, pedagogo, sociólogo, terapeuta ocupacional, musicoterapeuta. Essa resolução destaca ainda que esses profissionais precisam possuir formação e habilidade para o desenvolvimento de atividades específicas.

De acordo com a NOB/RH, capítulo IV, é indispensável que todo o equipamento possua equipe mínima para realização dos serviços e ações ofertados à população.

Destacamos o educador social, haja vista sua importância na composição das equipes de referência no SUAS. Esses profissionais nos espaços socioassistenciais podem desenvolver funções de apoio às equipes de referência no desenvolvimento de atividades de convivência e socialização, facilitação em oficinas e grupos, registros, busca ativa, abordagem social, articulação com a rede de serviços socioassistenciais e políticas públicas, entre outras ações de complementaridade ao trabalho social realizado. Sua presença qualifica as ações, com novos olhares acerca da dinâmica da realidade e estreitamento de vínculos com as usuárias e usuários.

É importante reconhecer e discutir acerca desses profissionais de ensino médio e fundamental, inseridos no SUAS, de modo a garantir sua participação nos processos de Educação Permanente, visando seu desenvolvimento e qualificação profissional de acordo com o que é requerido no SUAS.

Vínculos de trabalho e tempo de exercício

Conforme o Pacto de Aprimoramento⁸, umas das metas de cada município é atingir percentual mínimo de 60% de trabalhadores do SUAS de nível superior e médio com vínculo

⁸ O Pacto representa o compromisso entre o MDS e os órgãos gestores da assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, que tem como objetivo o fortalecimento desses órgãos para o pleno exercício da gestão do SUAS, do Bolsa Família e do Cadastro Único para Programas Sociais, no seu âmbito de competência. (MDS, 2019).

de servidor estatutário ou empregado público no sentido de desprecarizar os vínculos trabalhistas das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS.

Sendo assim, constata-se que apenas os municípios de Rio Grande da Serra e São Bernardo do Campo ainda não alcançaram a meta.

Conforme Muniz (2011), é de suma importância a realização dos processos seletivos para a seleção de profissionais que devem trabalhar no SUAS, pois isso viabiliza a estruturação e profissionalização do trabalho social desenvolvido com as famílias, resultando em uma qualificação dos serviços prestados.

Salientamos que a presença desses profissionais se torna importante ao refletirmos sobre a direção ético-política presente na política de Assistência Social. Esta visa garantir proteção social a indivíduos e famílias em situação de risco e vulnerabilidade social e pessoal, objetivando promover protagonismos para fortalecimento da cultura democrática de direitos.

O processo de formação dos trabalhadores do SUAS fundamenta-se na educação permanente e deve acontecer de maneira sistemática e continuada; caracteriza-se como participativa, abrangendo processos de monitoramento e avaliação. Também deve ocorrer de forma nacionalizada e descentralizada e é imprescindível que seja avaliada e monitorada, por meio do controle social.

A composição de uma equipe de trabalhadores efetivos possui maior probabilidade de garantir uma taxa inferior de rotatividade, e conseqüentemente, a ininterrupção dos serviços ofertados e maior qualidade em razão do processo de capacitação dos profissionais.

Dessa maneira, observamos que existem muitos entraves para a materialização dos princípios e diretrizes propostos pela NOB/RH, o que dificulta também a materialização da política de Assistência Social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo analisamos por meio do referencial teórico e da coleta de dados questões fundamentais que propiciaram processos de aprendizado e reflexões articuladas ao trabalho no âmbito da Política de Assistência Social e aos conteúdos abordados ao longo do processo de pós-graduação.

A linha de reflexão que conduziu este estudo procurou apresentar para os leitores a metodologia de pesquisa utilizada – dados do Censo SUAS 2017. Este conhecimento possibilitou realizar a conexão com o histórico da Política Nacional de Assistência Social

(PNAS) e a consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), situando o processo de Gestão do Trabalho neste âmbito.

Considerando o exposto, compreendemos que são possíveis diversas reflexões acerca da temática da Gestão do Trabalho no SUAS, ressaltando as discussões sobre educação permanente e organização política dos trabalhadores do SUAS, em um contexto de diminuição de recursos públicos e sucateamento das políticas públicas.

Ressalta-se que a Política de Assistência social deixou de ter o cunho assistencialista a partir da Constituição federal de 1988 e desde então diversos marcos legais regulam sobre sua execução. São inúmeros os desafios para a materialização da política e a oferta qualificada de serviços, programas e projetos.

A gestão financeira coloca-se como um desafio; angariar e utilizar os recursos da Assistência Social exige conhecimento técnico; legislativo, como Lei de Responsabilidade Fiscal, NOB-RH/SUAS, Lei do Bolsa Família; e recursos relacionados à gestão do Cadastro Único; entre outros.

Nesse sentido, é de suma importância a organização da gestão nos municípios com o objetivo primordial de atender às demandas. Assim, faz-se necessário que os gestores e técnicos atentem-se ao que dizem as legislações, com o objetivo de cumpri-las, e este tema seja amplamente discutido nos planos de capacitação e educação permanente no SUAS.

Dessa forma, a qualificação/capacitação dos profissionais do SUAS, por meio da Política Nacional de Educação Permanente, certamente, é um dos caminhos para se alcançar maior qualidade dos serviços prestados aos usuários e suas famílias.

Torna-se imprescindível também, tomar outras medidas, entre elas o aumento salarial, novas formas de contratos de trabalho que garantam maior estabilidade e fortaleçam o vínculo empregatício, além da melhoria das condições de trabalho e de infraestrutura dos relevantes serviços socioassistenciais ofertados à população que demandam da Política de Assistência.

Um aspecto a ser considerado na gestão do trabalho é a forma de capacitar novos servidores para garantir a continuidade do trabalho realizado, primando pelos princípios estabelecidos no SUAS.

Nesse sentido, apontamos a necessidade de privilegiar a oferta de capacitações aos profissionais de níveis fundamental e médio e não apenas de nível superior, pois esses estão nas funções ligadas em sua maioria ao atendimento de ponta e por muitas vezes não têm experiência anterior na função, como educadores e orientadores sociais, recepcionistas e agentes administrativos.

Destacamos o processo de organização dos trabalhadores que compõem as equipes do SUAS, pois por meio da mobilização e articulações, podem realizar o enfrentamento aos determinantes da atual conjuntura, objetivando a garantia de direitos. Tal enfrentamento é realizado também por meio do fomento da participação dos usuários neste processo.

Por fim, consideramos que o objetivo desse estudo foi alcançado, por meio do perfil dos trabalhadores do SUAS na região do ABC paulista e da rede socioassistencial local. Contudo, dado o complexo contexto em que se insere a temática, muitas questões acerca da gestão do trabalho requerem maior aprofundamento teórico, comprometimento político e administrativo para sua implementação e execução.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

_____. **Ministério do Desenvolvimento Social e combate à fome**. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social. Brasília, 2012.

_____. **Ministério do Desenvolvimento Social e combate à fome**. Política Nacional de Assistência Social. Brasília, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011. Ratifica a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Disponível em <http://www.mds.gov.br/cnas/legislacao/legislacao/resolucoes/arquivos-2011/arquivos-2011>. Acesso em 02/05/2019.

COUTO, Berenice Rojas. RAICHELIS, Raquel. YAZBEK, Maria Carmelita. A Política Nacional de Assistência Social e o SUAS: apresentando fundamentos e conceitos. In: **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. (Orgs.). Berenice Rojas Couto... [et al.]. - 3.ed.rev e atual. - São Paulo: Cortez, 2013.

FERREIRA, Stela da Silva. **A construção do lugar dos trabalhadores do sistema único de assistência social: uma análise da NOB-RH**. 2010. 225 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

_____. NOB-RH Anotada e Comentada – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 144 p.

FREITAS, Renata Maria da Conceição de. **A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS: limites, possibilidades e perspectivas.** 2017. 88 f., il. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

MAGRI, Anael Junior. **Gestão da Política de Assistência Social: implicações na garantia de proteção - um estudo no município de Votuporanga/São Paulo: s.n.,** 2014, 147 p.

MIRANDA, Aurora A.B. SILVA, Lília P.V. **Educação permanente no SUAS: contribuições para a qualificação dos trabalhadores e trabalhadoras.** Vitória, 2016. Disponível em <http://periodicos.ufes.br/EINPS/article/view/12974/9395>

MUNIZ, Egli. **Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social.** Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 164p.

_____. Equipes de referência no SUAS e as responsabilidades dos trabalhadores. In: **BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome.** Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 176p.

PERES, Gislaine Alves Liporoni. **Gestão do trabalho no sistema único de assistência social.** 243 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2016.

SPOSATI, Aldaíza. Modelo brasileiro de proteção social não contributiva: concepções fundantes. In: **BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.** Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil. Brasília, 2009.