



Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFPI

# III SINESPP

20 a 24  
OUTUBRO  
2020

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

## EIXO TEMÁTICO 4 | SEGURIDADE SOCIAL: ASSISTÊNCIA SOCIAL, SAÚDE E PREVIDÊNCIA

### A MESA MUNICIPAL DE NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS: A organização ético-política dos trabalhadores em Teresina.

THE MUNICIPAL TABLE OF NEGOTIATION AND MANAGEMENT OF THE WORK OF SUAS: The ethical-political organization of workers in Teresina.

Dannylo Cavalcante Alves<sup>1</sup>

Anderson Oliveira Sousa<sup>2</sup>

Antonio Ronaut Soares Pedrosa Júnior<sup>3</sup>

#### RESUMO

O Movimento de Trabalhadores (as) do SUAS de Teresina é recente dado a própria história da Política de Assistência Social. Assistentes Sociais e Psicólogos (as) estão à frente desse processo de organização que culminou no salto ontológico em prol dos direitos sociais, para além da defesa corporativa. Em Teresina, no ano de 2015, advinda do acúmulo dos/as trabalhadores/as do SUAS, surge a proposta da criação da referida instância de pactuação. No seu percurso de funcionamento, pode-se observar conquistas, como a instituição da Lei Municipal do SUAS, do Plano de Educação Permanente, a defesa das prerrogativas dos (as) trabalhadores (as) frente às mudanças no fluxo do BPC, bem como descaminhos, período de inatividade. Entende-se como fundamental para a manutenção do funcionamento da Mesa a participação ativa da gestão e dos (as) Trabalhadores/as do SUAS, de forma que a mesma seja, além de instrumento de gestão do trabalho, afirmação da democracia real.

**Palavras-Chaves:** Mesa de Negociação. Gestão do Trabalho. Assistência Social.

<sup>1</sup> Assistente Social do CRAS Sudeste III/SEMCAPI/PMT. Especialista em Família e Políticas Públicas. E-mail: cavalcantedannylo@gmail.com

<sup>2</sup> Psicólogo do CRAS Sudeste IV do CRAS Sudeste IV/SEMCAPI/PMT. Graduado em Psicologia pela UESPI. Email: Sousa.andersonoliveira@gmail.com

<sup>3</sup> Psicólogo do CRAS Sudeste III/SEMCAPI/PMT. Especialista em Gestalt-Terapia, com ênfase em Clínica pela FESVIP. Email: ronautpsi@gmail.com

**ABSTRACT:**

SUAS Workers' Movement, in Teresina-PI, is recent given the very history of the Social Assistance Policy. Social Workers and Psychologists are at the forefront of this process of organization that culminated in the ontological leap towards social rights, beyond corporate defense. In Teresina, in 2015, as a result of the accumulation of SUAS workers, the proposal for the creation of the aforementioned agreement arises. In its course of operation, it can be seen achievements, such as the institution of the SUAS Municipal Law, the Permanent Education Plan, the defense of workers' prerogatives in the face of changes in the flow of BPC, as well as mishaps. period of inactivity. It is understood as fundamental for the maintenance of the functioning of the Bureau the active participation of the management and Workers of SUAS, so that it is, besides being a work management instrument, affirmation of a real democracy.

**Keywords:** Management Bureau. Labor Management. Social Assistance.

**INTRODUÇÃO**

No Brasil, a caridade e a desprofissionalização caracterizaram, por muito tempo, as ofertas para o público socialmente vulnerável. As mudanças vieram a ocorrer na primeira década do século XXI, com o estabelecimento de regulações e parâmetros que balizam o financiamento e a operacionalização da Assistência Social, agora com status de Política Pública.

O capital humano é a principal matéria prima do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, constituindo uma diversidade e complexidade de atores, por nível de escolaridade, formação profissional, área de atuação, entre outros aspectos.

O Sistema Único de Assistência Social de Teresina/PI é composto por uma gama de profissionais de nível superior, médio e fundamental. Tais profissionais atuam em diferentes órgãos que materializam os níveis de Proteção Social, Básica e Especial, da Política de Assistência Social (BRASIL, 2005), e enfrentam diferentes desafios na implementação dos seus serviços.

Além da operacionalização de uma política recentemente organizada, os/as trabalhadores/as lidam com questões relativas: à falta de estrutura física/material para a execução de serviços; à quantidade de profissionais abaixo do mínimo determinado para o atendimento da quantidade de famílias em uma metrópole, no PAIF e PAEFI; e às demandas inadequadas ao atendimento pela Política de Assistência Social, permeiam o cotidiano dos/as trabalhadores/as do SUAS Teresina.

Desta forma, aqueles/as que trabalham no SUAS precisam lidar com demandas que superam o cumprimento de objetivos da política e metas estabelecidas pelo Ministério da Cidadania. A maior parte da equipe de nível superior do SUAS de Teresina é composta por profissionais do Serviço Social e da Psicologia, orientados pela necessidade de compreender o contexto da vulnerabilidade social de forma crítica, para a construção de propostas que superem a fragmentação do usuário (CFP & CFESS, 2007). Neste sentido, tal compreensão também deve ser utilizada para a organização coletiva dos/as trabalhadores/as, de forma a ressignificar o sentido que atribuem à política de Assistência Social.

A Gestão do Trabalho é uma necessidade e aposta da Política de Assistência Social. A mesma prevê a democratização através da criação da Mesa de Negociação do Trabalho no SUAS. Em Teresina a referida instância de pactuação está diretamente relacionada ao Movimento dos/as Trabalhadores/as do SUAS de Teresina e a relação destes/as com a gestão no município.

## **2 A MESA MUNICIPAL DE NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS TERESINA**

A Política de Assistência Social percorreu um longo e tortuoso percurso até constituir-se enquanto política pública de direito. Nesse trajeto um dos principais desafios é a qualificação da força de trabalho. Anterior ao status de política pública, a Assistência Social configurava-se por ações descontínuas, pontuais, sobrepostas, sem definição dos critérios de seleção e em especial pela não profissionalização das ações. (RAICHELIS, 2010, p. 760)

A contratação da mão de obra alinhava-se ao desenho da política, carecendo de um corpo técnico especializado, com vínculos precários e temporários. Com o redesenho da Política de Assistência Social iniciado em 2004, um dos focos de atenção passa a ser a força de trabalho. Nesse sentido estrutura-se a Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social.

A Norma Operacional Básica do SUAS justifica a Gestão do Trabalho como estruturante da Política de Assistência Social, na medida em que configura-se como “eixo delimitador e imprescindível à qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial”. (FERREIRA, 2011, p. 15).

Depreendem-se da Gestão do Trabalho dois movimentos envolvendo a força de trabalho: um que parte da gestão pública e outro dos/as trabalhadores/as. Se de fato a investidora na qualificação da mão de obra deve ser uma prioridade do Estado, igualmente deve ser um compromisso dos/as trabalhadores/as inseridos/as na política pública.

Organizar trabalhadores do SUAS é uma questão premente e um desafio constante. Em Teresina a organização política dos/as trabalhadores/as do SUAS pode ser dividida em dois momentos: antes e depois de 2015. Período esse que marcou o primeiro movimento paredista da história da assistência social no município de Teresina, representando um acúmulo na organização e unidade política dos/as trabalhadores/as.

Um ponto interessante é que, anteriormente a esse período, os trabalhadores, enquanto corpo político que estrutura a política de assistência social, não apresentava unidade política e/ou organizacional. Havia um distanciamento entre técnicos das proteções básicas e especial, bem como um certo “desconforto silencioso” entre as duas principais profissões da política pública em Teresina, Assistentes Sociais e Psicólogos.

Notava-se a ausência de instrumentos de participação, de maneira democrática, contínua e direta, dos/as trabalhadores/as na gestão do trabalho do SUAS em Teresina. Além disso, a organização política dos/as trabalhadores/as era incipiente. Havia dificuldade de articulação, pactuação e organização entre trabalhadores/as de forma a ressignificar as demandas e trabalhar as fragilidades do processo de trabalho.

Um dos fatores que favoreceu esse processo de organização foi a qualificação da mão de obra municipal, composta por um conjunto de profissionais efetivos, especificamente de nível superior. O movimento paredista de 2015 foi motivado pela demanda de condições de trabalho e a oferta de serviços socioassistenciais com qualidade para população usuária do SUAS.

Em essência, a Política de Assistência Social propõe, incentiva e promove, a participação de trabalhadores/as e usuários/as na sua construção e execução, em vários momentos. Na NOB RH existe uma previsão, para os gestores, da instituição de Mesa de Negociação entre trabalhadores/as e gestores/as, com o objetivo de discutir e deliberar questões afetas aos processos de trabalho no SUAS (FERREIRA, 2011). Nesse contexto foi proposto a criação da Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho no SUAS Teresina.

Carmo e Ferreira afirmam:

A Mesa de Negociação se constitui, portanto, num espaço fundamental para a democratização das relações de trabalho na assistência social e, ao funcionar como estratégia de tratamento dos conflitos, reafirma e reforça uma característica essencial do SUAS: a lógica da negociação e pactuação entre os diversos atores que atuam no sistema. (2011, p. 174-175)

De 2015 e 2016 a referida Mesa Municipal de Negociação reuniu-se regularmente, tendo como pautas prioritárias a criação da Lei Municipal do SUAS, a defesa da realização de concurso público e convocação de profissionais. À época foi constituída a primeira formação do coletivo, com representantes da secretaria e dos/as trabalhadores/as dos CRAS das quatro zonas de Teresina e da Proteção Especial de Média Complexidade. Em 2017 o instrumento de negociação não funcionou regularmente em razão da mudança de gestão.

Em 2018, a Câmara Técnica Sudeste, organização técnica-política dos/as trabalhadores/as das equipes de referência dos CRAS e CREAS do macroterritório Sudeste de Teresina, requereu formalmente a reativação da Mesa. Em 2019 foram dados os encaminhamentos, entre os quais recomposição dos/as integrantes da gestão e provimento, a finalização e publicação da Portaria Nº 2, de 23 de setembro de 2019, que institui a Mesa Municipal de Negociação; e a finalização do Regimento Interno, tarefa inicial dos componentes da mesma (CARMO & FERREIRA, 2011). Observa-se que, apesar do surgimento anos atrás, só a partir deste período, instauram-se as bases formais que fundamentam e legalizam o funcionamento da Mesa de Negociação.

O ano de 2019 foi marcado pelo pleno funcionamento da Mesa de Negociação, tendo sido cumprido o calendário de reuniões ordinárias, bem como garantida a execução das deliberações encaminhadas pelo pleno. Um destaque é a diversidade de composição atingida na atual formação da Mesa. De acordo com Ferreira (2011) a composição da Mesa de Negociação deve ser paritária, com representantes da gestão e trabalhadores/as da Assistência Social. Em Teresina, a indicação dos membros da gestão respeitou a estrutura administrativa da Assistência Social na SEMCASPI, sendo constituída pelas diferentes gerências do SUAS Teresina. Com relação aos/as trabalhadores/as foi respeitada a indicação por territórios, níveis de proteção, com destaque para a proteção social especial de alta complexidade, que inseriu-se mais nesse processo.

Outro destaque foi a participação efetiva de assistentes sociais e psicólogos/as na composição da Mesa. Vale situar também a maior aproximação de psicólogos/as na instância de pactuação supracitada. Nesse sentido, afirma-se que a participação de assistentes sociais na mesa de negociação coaduna com o Projeto Ético Político do Serviço Social em alinhamento ao Projeto de Assistência Social (BRAGA, 2018), bem como está consonante com a visão da Psicologia como uma ciência que busca mudanças sociais (YAMAMOTO, 2012).

De acordo com a Portaria que institui a Mesa de Gestão e Negociação em Teresina, suas competências são:

I – acompanhar a implementação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS, aprovada pela Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, do CNAS, estabelecendo-se espaço para o diálogo e a negociação de pautas de reivindicações, conforme diretrizes da política nacional de assistência social e regulação local em vigor;

II – apreciar propostas relativas a melhorias das condições de trabalho e de desempenho dos(as) servidores(as), visando a viabilidade do cumprimento de metas e a qualificação dos serviços públicos municipais do SUAS;

III – Acompanhar a execução do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS – PMEP SUAS em articulação com o Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS - NEP e os usuários, em consonância com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, instituída pela Resolução nº 4, de 13 março de 2013, do CNAS;

IV – promover o debate e acompanhar a execução das ações voltadas à gestão do trabalho no âmbito do SUAS;

V - propor a criação de Comissões Temáticas Temporárias, com o objetivo de orientar e aprofundar temas específicos, mediante a participação de convidados e assessorias técnicas. (TERESINA, 2019, p. 18)

Observa-se, através dos objetivos supracitados, que a Mesa mira demandas para além das questões salariais ou de vínculos trabalhistas. Embora essas não sejam esquecidas, a Mesa também inclui matérias de gestão do trabalho que são transversais, discutidas ou reposicionadas de acordo com a competência de cada instância responsável pelas mesmas (SILVEIRA, 2011).

O pleno funcionamento da Mesa de Negociação demonstra o amadurecimento ético-político e técnico-operativo da relação entre a gestão e o provimento dos serviços.

Ao mesmo tempo que representa o reconhecimento do órgão gestor em assumir a pactuação e negociação como exigência para a democratização da política de Assistência Social, significa o compromisso dos/as trabalhadores/as em participar das decisões sobre os rumos do SUAS, deixando de serem meros executores e passando a interferir na gestão da política pública

A Gestão do Trabalho é um dos pilares da política de Assistência Social, na medida em que, de acordo com Silveira (2011), organiza referências de atuação, regulamenta aspectos específicos do trabalho social, promove a formação permanente e controla os processos de informação e capacitação, podendo os/as trabalhadores/as serem considerados a “espinha dorsal” do Sistema Único de Assistência Social (TERESINA, 2017).

O aprimoramento do SUAS está diretamente vinculado a gestão do trabalho e as respostas dadas a ela. Nesse sentido, é salutar acompanhar a dinâmica estabelecida no trato das expressões manifestas (ou não) pelo trabalho. A Mesa de Negociação pode ser considerada uma aposta para responder à necessária relação entre gestão e provimento dos serviços. Isso posto, investir na gestão do trabalho é mais do que o cumprimento previsto na norma legal, constituindo condição salutar para a defesa e aprimoramento do Sistema Único de Assistência Social.

### **3 ÊXITOS E DESAFIOS DA MESA DE GESTÃO E NEGOCIAÇÃO DO SUAS: A organização ético-política dos/as trabalhadores/as em Teresina.**

Apesar da irregularidade do funcionamento da Mesa durante certo período de sua breve existência (2017-2018), houve avanços significativos para a Assistência Social do município, derivados do trabalho da mesma

Dentre as experiências exitosas ao longo deste funcionamento é possível citar a construção e discussão democrática da Lei Municipal do SUAS, a criação do Núcleo de Educação Permanente do SUAS Teresina, a defesa das prerrogativas dos trabalhadores do SUAS frente às mudanças no fluxo do BPC, dentre outros.

Um dos principais impactos alcançados pela Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho no SUAS foi a provocação da construção da Lei Municipal do SUAS Teresina para adequação a Lei 12435, de 6 de julho de 2011. Decorreu um processo democrático

e participativo de discussão e pactuação da proposta que culminou com a Lei Municipal do SUAS Teresina, Lei 5050, de 18 de julho de 2017. A minuta da referida foi analisada e discutida pelos/as integrantes da instância de pactuação à época e o texto consensuado foi apresentado e discutido amplamente entre o conjunto de trabalhadores/as, usuárias/os, entidades e gestores da Assistência Social.

A criação do Núcleo de Educação Permanente do SUAS foi uma resposta à necessidade de qualificação da política pública em Teresina. Nesse sentido, o processo de criação também ocorreu de forma democrática e participativa. O coletivo foi constituído por representantes do órgão gestor e por representantes dos/as trabalhadores/as das proteções básicas e especial. A minuta da política municipal de educação permanente do SUAS Teresina foi discutida pelos representantes do Núcleo e apresentados para o conjunto dos/as trabalhadores/as, entidades, usuários e gestores, tendo sido acolhidas as propostas de alteração do texto. O plano foi aprovado pela Resolução 56, de 25 de julho de 2018 do Conselho Municipal de Assistência Social de Teresina.

O Benefício Prestação Continuada (BPC) da Assistência Social integra o Sistema Único de Assistência Social, entretanto é operacionalizado pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. Com o advento do INSS Digital e as mudanças no fluxo de acesso ao BPC, advindos do Ofício-Circular Conjunto N° 7 /DIRAT/DIRBEN/INSS de 12 de Junho de 2019, os processos de trabalhos dos profissionais dos CRAS foram significativamente afetados.

O BPC está inscrito na Proteção Social Básica, cabendo aos profissionais dos CRAS a inscrição e/ou atualização no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e o atendimento e/ou acompanhamento através do Serviço de Proteção e Atendimento à Família (PAIF). O Artigo N° 20 da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei N°8742) afirma que “são requisitos para a concessão, a manutenção e a revisão do benefício as inscrições no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal” (BRASIL, 1993).

A mudança no fluxo do BPC dificultou o acesso a um direito constitucional, significando também uma violação de direitos institucional, uma vez que o tempo para

obtenção tem aumentado significativamente, os canais presenciais reduziram significativamente, os canais remotos não dão conta da realidade em que vivem os usuários do SUAS e há uma intensificação dos atravessadores.

Além dos impactos para a população, a mudança no fluxo de acesso ao BPC tem acarretado sobrecarga de trabalho para os trabalhadores do CRAS, constituindo desvio de função para realização do trabalho técnico no INSS.

Nesse sentido a Mesa de Negociação discutiu o assunto e tomou os devidos encaminhamentos para enfrentamento da realidade vivenciada pelas equipes dos CRAS e pela população usuária do SUAS. Entre as deliberações pode-se destacar: a realização de uma audiência conjunta com o INSS, o encaminhamento da situação para a Defensoria Pública da União - DPU e a reafirmação das competências e atribuições das equipes do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF.

Considerando que as mudanças no fluxo são uma realidade nacional, a mesa pretende provocar a Defensoria Pública da União com vistas ao retorno do atendimento presencial às famílias usuárias do SUAS, de forma a garantir o acesso ao direito socioassistencial, o BPC, por meios minimamente humanizados. Para além disso, registra-se a defesa das prerrogativas dos/as trabalhadores/as do SUAS reafirmada pela mesa de negociação e traduzida pelo órgão gestor nos encaminhamentos realizados até o momento.

A motivação inicial dos trabalhadores/as, que culminou com a criação da mesa municipal de negociação, foi a defesa de condições de trabalho como exigência precípua para a qualidade dos serviços ofertados no SUAS. Reiterando o valor do capital humano na política de Assistência Social, o movimento de trabalhadores/as desde o princípio de sua organização em 2015 tem pautado a defesa da realização de concursos públicos, com vistas ao aprimoramento da gestão pública em Teresina. Essa realidade tem sido refletida na postura do gestor público municipal, considerando a convocação de técnicos para atuar no provimento e na gestão da SEMCASPI. Vide quadro I e II.

## QUADRO I- LOTAÇÃO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

LOTAÇÃO	ESCOLARIDADE			TOTAL
	ENS. FUND.	ENS. MÉDIO	ENS. SUPERIOR	
GPSB	112	217	156	485
GPSE	40	143	102	285
SEDE	06	53	60	119
<b>TOTAL GERAL</b>	158	413	318	889

Fonte: BRASIL apud TERESINA, 2018.

## QUADRO II- TIPO DE VÍNCULO

TIPO DE VÍNCULO	SEMCASPI			TOTAL
	ENS. FUND.	ENS. MÉDIO	ENS. SUPERIOR	
ESTATUTÁRIO	59	40	124	23
COMISSIONADO	04	40	82	26
CELETISTA	19	76	27	22
OUTROS*	76	257	85	18
<b>TOTAL</b>	158	413	318	89

\* Nesta discriminação encontram-se os trabalhadores temporários ou contratados mediante parceria entre organizações da sociedade civil e o órgão gestor municipal. Fonte: BRASIL apud TERESINA, 2018.

Um dos desafios para consolidação da Mesa de Negociação é o funcionamento regular da mesma, considerando que a referida instância de pactuação encontrou-se desativada durante um certo período desde sua criação (2017-2018). Além da garantia do calendário de reuniões faz-se necessário que seja assegurada a participação efetiva dos membros, titulares ou suplentes. De modo que as questões afetas à gestão do trabalho possam ser problematizadas e consensuadas, fomentando encaminhamentos rumo à qualificação e defesa do Trabalho. Condição necessária para o aprimoramento do Sistema Único de Assistência Social e em consequência otimização da oferta para população usuária, razão de ser e existir da Política de Assistência Social.

Cabe registrar ainda que em Teresina o espaço de pactuação seguiu as diretrizes nacionais, constituindo-se em Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho do SUAS. À nível federal constitui-se enquanto Mesa de Gestão do Trabalho do SUAS, ainda no governo Dilma Rousseff, descumprindo a prerrogativa da norma instituída. Outro

diferencial é que a Mesa Municipal tem cumprido o calendário de reuniões ordinárias (bimestralmente), além das reuniões extraordinárias. À nível federal a periodicidade foi abruptamente reduzida a uma reunião ordinária por ano, já no governo Jair Bolsonaro.

## CONCLUSÃO

O mundo do trabalho tem passado por significativas transformações no século XXI. Teresina possui a peculiaridade no que toca a força de trabalho que integra a Prefeitura Municipal de Teresina. O investimento na qualificação da mão de obra através da investidura por meio de concurso público é um indicador dessa realidade.

A Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas de Teresina possui um capital humano considerável, sendo um desafio constante a qualificação e a capacitação continuada. Nesse sentido dois avanços consideráveis vão ao encontro dessa necessidade imperiosa para o aprimoramento do SUAS: a realização de concurso público, com a progressiva convocação de Assistentes Sociais e Psicólogos/as e a criação do Núcleo de Educação Permanente do SUAS.

Tais avanços traduzem o canal de comunicação estreitado entre gestão e trabalhadores/as do SUAS, reflexo do amadurecimento entre o órgão gestor e os/as operacionalizadores/as da política pública. Isto posto, é considerável o acúmulo do movimento de trabalhadores/as do SUAS, tendo como protagonistas Assistentes Sociais e Psicólogos/as.

Através do que foi exposto, fica evidente a evolução da participação política dos trabalhadores/as da Assistência Social, em termos de equipamentos e possibilidades. O contexto que permitiu tal avanço pode ser caracterizado pela estabilização e organização regulamentar da Política de Assistência Social a nível federal, investimento de recursos próprios do município nesta, aumento considerável de profissionais com vínculo estável nas unidades de oferta da ponta e pela organização destes (as) no debate das situações que interferem diretamente na operacionalização do seu trabalho.

Ultrapassando a mera execução de serviços, os/as trabalhadores/as se inserem na gestão, planejamento e avaliação da Política de Assistência Social. A Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho no SUAS Teresina constitui importância fundamental

para afirmação dos pressupostos anteriormente expostos.

A democratização da Assistência Social é o fenômeno chave para o avanço da Política de Assistência Social, bem como para manutenção das conquistas históricas do SUAS em Teresina e ainda para evitar retrocessos no campo dos direitos sociais. Destarte, além dos desafios inerentes ao pleno funcionamento da Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho do SUAS Teresina, faz-se necessário que os inegáveis avanços na comunicação entre órgão gestor e trabalhadores/as ultrapassem a endogenia técnica.

Para isso é fundamental que o Movimento de Trabalhadores/as do SUAS não perca de vista a imperiosa necessidade de fortalecimento da participação e controle social pelos/as usuárias do SUAS. Nesse sentido a Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho no SUAS é um instrumento fértil para o aprimoramento da Política de Assistência Social, mas sobretudo para afirmação da democracia real, para além da mera legalidade formal.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, Iracilda Alves. **O trabalho do Assistente Social no SUAS**: Reflexões sobre a relativa autonomia no exercício profissional dos assistentes sociais de CRAS e CREAS no município de Teresina- PI, Tese de Doutorado, Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2017.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social (PNAS). Norma Operacional Básica (NOB/Suas)**. Brasília: MDS, 2005.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei Orgânica da Assistência Social**, n. 8.742, de 7 de setembro de 1993.

CARMO, Eliana Teles do; FERREIRA, Rosário de Maria da Costa. Mesa de Negociação: Instrumento de Gestão no SUAS. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS**: Uma Contribuição Necessária. Brasília: MDS, 2011.

Conselho Federal de Psicologia e Conselho Federal de Serviço Social. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais e psicólogos (as) na Política de Assistência Social**. Brasília, CFP/CFESS, 2007.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH Anotada e Comentada**. Brasília: MDS, 2001.

RAICHELIS, Raquel. **Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS**. Serviço Social e Sociedade, v. 104. São Paulo, out. dez., 2011.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. **Gestão do Trabalho: Concepção e Significado para o SUAS**. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária**. Brasília: MDS, 2011.

TERESINA. Portaria Nº 02 de 23 de setembro de 2019. **Diário Oficial do Município de Teresina**. Poder Executivo, Teresina, PI, 27 set. 2019. Nº 2.616. p. 18-19.

\_\_\_\_\_. Lei 5.050, de 18 de julho de 2017. **Diário Oficial do Município de Teresina**. Poder Executivo, Teresina, PI, 27 08 ago. 2017. Nº 2.098. p. 01-09.

\_\_\_\_\_. Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas.

**Plano de Qualificação e Educação Permanente do SUAS**. Teresina: SEMCASPI, 2018.

YAMAMOTO, Oswaldo Hajime: 50 anos de profissão: responsabilidade social ou projeto ético-político? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. esp. p. 06-17, 2012.