

## 4.5 - Governança do trabalho no SUAS em São Paulo

O conteúdo das oitivas sobre a gestão do trabalho no Suas na cidade de São Paulo é marcado pela distância quantitativa e relacional entre trabalhadores estatutários e celetistas na prestação de serviços socioassistenciais.

A proporção de trabalhadores em serviços geridos por meio de convênios e os de gestão direta é de 30 vezes. Quando relacionada à escolaridade do trabalhador em nível universitário, essa diferença baixa para 10 vezes. Entretanto, cresce 88 vezes no nível médio e 77 vezes no nível básico. Foi desenvolvido estudo detalhado para o PDMASsp sobre o tema.

A regulação para a gestão do trabalho no SUAS tem por principal normatização a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos, a NOBRH, aprovada pela Resolução nº 269/2006 do CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social, que aponta, em seus princípios e diretrizes, que a gestão do trabalho é estratégica para que se alcancem os objetivos da Política Nacional de Assistência Social. Ressalta ainda que, para se garantir o caráter público da atenção do SUAS, é condição que o trabalho seja executado por servidores públicos, portanto trabalhadores com vínculo estatutário, submetidos a concurso público, com vistas a garantir continuidade à atenção prestada.

A NOBRH trata da quantidade de trabalhadores necessária para execução das atenções e da gestão que deve ser compatível com a demanda. Com certeza as correlações possíveis entre necessidades, demandas e trabalhadores não se esgotam na quantificação de trabalhadores, mas sua análise permite uma aproximação mais qualificada sobre o modo com que os trabalhadores estão presentes nos entes federativos municipais.

Ao tratar da quantidade de trabalhadores no SUAS, a NOBRH introduz o conceito de trabalho coletivo e/ou interprofissional na prestação de serviço ou atenção socioassistencial. Esse caráter é decodificado pelo conceito de **equipes de**