



## TEXTO 2

### A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E A CONSTITUIÇÃO DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

#### 1. INTRODUÇÃO

O presente texto tem por objetivo apresentar os elementos centrais da institucionalização da assistência social e a constituição da equipe multiprofissional, bem como o detalhamento da equipe de referência. Visa, ainda, apresentar à práxis e seus fundamentos como base para uma metodologia de trabalho interdisciplinar que permite avançar na concretização do que está previsto legalmente para a assistência social enquanto política pública de direito.

Inicialmente trataremos das leis, em seguida da constituição das equipes, para concluir com uma proposição teórico-metodológica a respeito do trabalho das equipes multidisciplinares baseada na práxis. Esta é tomada enquanto teoria materialista dialética da história, que não aparta indivíduos e famílias em vulnerabilidade e risco social da ação, do conhecimento científico e do método de tratar este conhecimento, visando à superação de contradições hoje identificadas e criticadas.

## BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E NORMATIVAS

Embora o reconhecimento da assistência social enquanto política pública de direito tenha ocorrido com a promulgação da Constituição Federal em 1988 (BRASIL, 1988), somente cinco anos depois ela é regulamentada pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS.

Lei orgânica da Assistência Social.  
LOAS (Lei 8.742)

Aprovada em 07 de dezembro de 1993, regulamenta os artigos 203 e 204 da Constituição, definindo claramente os objetivos e as diretrizes da assistência social, a forma de organização e a gestão das ações socioassistenciais, reforçando a assistência social como sistema descentralizado, com participação popular e financiado pelo poder público, conforme prescreve a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2015).

Fonte: Caderno de Estudos do curso de introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS – Brasília/ 2015.

Com uma lacuna de dez anos é durante a realização da IV Conferência Nacional de Assistência Social em 2003 que são lançadas as bases para organização e gestão da política de assistência social na forma de um sistema único. Várias normativas consolidaram e aprimoram esse sistema desde então, com destaque para:

2004	Criação do <b>Sistema Único da Assistência Social - SUAS</b> e aprovação da <b>Política Nacional da Assistência Social</b> – PNAS através da Resolução CNAS nº 145.
2005	Aprovação da <b>Norma Operacional Básica do SUAS (NOB-SUAS)</b> , Resolução CNAS nº 130 que regulamenta a PNAS.
2006	Aprovação da <b>Norma Operacional Básica de Recursos Humanos</b> do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS através da Resolução CNAS nº 269.

2009	Aprovação da <b>Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais</b> – Resolução CNAS nº 109 que organiza os serviços por níveis de complexidade.
2011	A Resolução CNAS nº 17/2011, <b>ratifica as equipes de referências</b> ; Reconhece outras categorias para atender as especificidades e particularidades do trabalho social e às funções de gestão do Sistema. Resolução CNAS nº 32/2011, estabelece percentual dos recursos do SUAS, financiados pelo governo federal, que poderão <b>ser gastos no pagamento dos profissionais que integrem as equipes de referência</b> , de acordo com o art. 6º- E da Lei nº 8.742/1993, inserido pela Lei 12.435/2011
2012	Institucionaliza-se o <b>Programa Nacional de Capacitação do SUAS - o CAPACITASUAS</b> . Aprovação da <b>Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS</b> através da Resolução CNAS nº 33
2013	Instituída a <b>Política Nacional de Educação Permanente de Assistência Social (PENEP/SUAS)</b> – Resolução CNAS nº 4.
2014	A Resolução CNAS nº 9 de abril de 2014. <b>Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental</b> do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOBRH/SUAS
2015	Regulamenta entendimento acerca dos <b>trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social – SUAS</b> .
2017	Instituído o <b>Núcleo Nacional de Educação Permanente</b> do SUAS através da Portaria nº 190.

Fonte: Caderno de Estudos do curso de introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS. MDS. 2015.

Passados dezessete anos de sua implantação os avanços para estruturação e qualificação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) são significativos, tanto quanto o são os desafios para profissionalização da política de assistência social. Esta perspectiva integra um dos objetivos estratégicos do II Plano de Assistência Social (2016 a 2026) em:

Garantir a profissionalização na política de assistência social nas diferentes esferas de governo, por meio de estratégias de apoio aos entes para realização de concurso público, ampliação das equipes de referência, estruturação e das condições de trabalho do SUAS e valorização dos profissionais” (BRASIL, 2016, p. 25)
---

O trabalho social das equipes multiprofissionais do SUAS torna-se estratégia fundamental “no combate à pobreza, à discriminação, às vulnerabilidades e à subalternidade econômica, cultural e política em que vive grande parte da população brasileira” (YASBEK, 2012, p. 304). A partir da contribuição desta autora podemos concluir que:

- a) A assistência social depende, entre outros aspectos, da ação de seus profissionais para se efetivar enquanto política pública que garante direitos;
- b) Sem a atuação qualificada destes profissionais ou atuando em contextos de trabalho precarizado, a própria ação estatal em atender às demandas da população estará comprometida.

A importância atribuída à gestão do trabalho contida no II Plano Decenal é ratificado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) para os quais “o estabelecimento de relações de trabalho estáveis, a garantia institucional e condições e meios necessários à realização das atividades são indispensáveis para o exercício profissional” (CFP/CFESS, 2007, p. 43).

O que pretendemos chamar atenção é que o desafio do trabalho das equipes multiprofissionais, considerando suas atribuições, não diz respeito apenas à condição individual de cada profissional - embora importante, não é o suficiente – mas, guarda estreita relação “com as lutas pela garantia de um Estado democrático, comprometido com os direitos da classe trabalhadora” (Idem). A relação entre o projeto societário com o qual os profissionais do SUAS estão comprometidos e àquele que representa a orientação política de um determinado governo nem sempre são convergentes e isto tem impacto nas possibilidades em estabelecer processos de trabalho qualificados.

Segundo RIZZOTTI (2014) ao dissociar o trabalho das equipes multiprofissionais de determinadas condições a exemplo das estruturas burocráticas, do contexto e da construção segmentada do conhecimento corre-se o risco de “cair num discurso simplista de que toda a possibilidade de melhorar esse modo de atuar depende apenas da vontade individual da equipe” (RIZZOTTI, 2014, p. 53). Vários são os exemplos que podem retratar a contradição entre a exigência de que as equipes desenvolvam um trabalho de cunho humanizador e emancipatório, e as condições precárias para sua realização a exemplo: dos baixos salários, da insalubridade das Unidades socioassistenciais, da falta de materiais e equipamentos adequados, em especial a oferta insuficiente de Equipamento de Proteção Individual (EPIs) em tempos de pandemia, entre outros que serão abordados mais adiante.

A importância estratégica da gestão de recursos humanos no SUAS ganha destaque na versão atualizada da NOB-SUAS que reconhece a prioridade em qualificar o acesso aos direitos “considerando a estrutura, as condições técnicas, políticas e institucionais em que são realizados o trabalho, a gestão e o controle social” (BRASIL, 2012, p.39). Além das condições institucionais, também a qualidade da oferta na prestação de serviços socioassistenciais será atribuída às aquisições teóricas, técnicas, normativas e políticas de seus profissionais e seu contínuo aperfeiçoamento, levando a criação do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CAPACITASUAS/2012), a Política Nacional de Educação Permanente de Assistência Social (PENEP/SUAS/2013) e do Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS (2017) tendo em vista que:

“Quanto mais qualificados os servidores públicos, menos sujeitos a manipulação e mais preparados para enfrentar os jogos de pressão política e de cooptação nos espaços institucionais, conferindo maior qualidade ao trabalho realizado” (BRASIL, 2008, p.34)

Em um campo seguro de atuação constituído por vínculos empregatícios que lhes garantam autonomia e a oferta de capacitação permanente estes profissionais poderão construir processos de trabalho mais assertivos, humanizantes e emancipadores, para si e para as famílias. Ao contrário disso, teremos trabalhadores mal remunerados, pouco

qualificados e em processos de trabalho adoecedores e altamente alienantes, não identificados com um projeto ético-político civilizatório.

Enquanto recurso para garantir a efetivação dos objetivos da Política Nacional de Assistência Social com excelência, foi instituída a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB/RH/SUAS através da Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006. A perspectiva da NOB/RH/SUAS é a **profissionalização da política de assistência social**, buscando romper com práticas que historicamente estiveram fundamentadas no espontaneísmo, primeiro damismo, voluntariado e a ação caritativa praticada por mulheres recatadas e do lar que compunham a elite brasileira. Uma caricatura conservadora, sexista e elitizada que perdurou através das práticas assistencialistas que tinham como objetivo tornar os indivíduos subservientes.

Para dar efetividade e consecução a proposta de qualificação da política foi aprovada posteriormente as Resoluções de nº 17 de junho de 2011 e nº 9 de abril de 2014 que ampliou as categorias profissionais que poderão compor as equipes de referência do SUAS, incluindo àquelas de nível médio e fundamental.

A participação e o protagonismo popular na luta por seus direitos impulsionaram de forma decisiva a concepção do Estado enquanto campo de garantia de direito através da qualificação das políticas sociais. Entretanto, esta é uma tensão permanente demarcada ora pelo fortalecimento do Estado e das políticas sociais alinhadas às demandas da classe trabalhadora, ora pelo avanço do conservadorismo que defende a redução da intervenção estatal no campo social, deslocando as responsabilidades deste setor para a esfera privada do mercado. O que vai definindo qual concepção predomina nas instituições do Estado é a luta que se trava permanentemente entre o projeto societário da classe trabalhadora e àquele representado pelo grande capital. Um dos fatores que demonstra a permanência do conservadorismo na assistência social é o apadrinhamento político, face perversa do uso destas instituições em favor da manutenção do poder em famílias tradicionais que se revezam no poder, baseado no “uso privado dos equipamentos e serviços públicos em proveito próprio e de seus pares e a manutenção de seu eleitorado cativo” (NASCIMENTO, 2010, p. 98). Esta se torna uma estratégia do grande capital para permanência do controle

estatal. Cabe aos trabalhadores do SUAS refletir sobre como as equipes são afetadas por esse tencionamento e como o trabalho social é conduzido a partir dele.

## **2. A CONFIGURAÇÃO DAS EQUIPES DE REFERÊNCIA.**

*A concepção republicana do SUAS requer trabalhadores e, muito mais, equipes de referência que se comprometam com o fortalecimento de valores éticos e políticos dos cidadãos e com a construção cotidiana e permanente de espaços públicos democráticos nos seus campos de trabalho...É preciso que os trabalhadores da assistência social desejem o SUAS enquanto projeto de defesa da vida e se sintam protagonistas na busca desse projeto, para que continuemos avançando em direção à implementação de um sistema cidadão no qual o usuário é sujeito protagônico central.*

*(EGLI MUNIZ, 2011, p. 120)*

A NOB/RH/SUAS contrapõe-se a lógica conservadora e define as bases para a composição das equipes de referência do SUAS que garantam a profissionalização e qualidade na efetivação da Política de Assistência Social. Ao definir as equipes de referência refere-se a servidores admitidos por concurso público que atuam junto às famílias e indivíduos que vivenciam situações de risco e vulnerabilidades, afiançando as seguranças socioassistenciais através do conjunto integrado de Serviços, Programas e Benefícios. Mais adiante analisaremos as condições em que atuam os trabalhadores no contexto atual.

Como vimos além da Resolução nº 269 que aprova a NOB/SUAS RH, foram lançadas duas outras resoluções que ratificaram e reconheceram outras categorias profissionais que podem compor as equipes do SUAS. Estes documentos resultam do amplo debate realizado durante processos conferenciais da assistência social demonstrando que a consolidação e o fortalecimento do SUAS se concretiza nas seguintes condições:

- Enquanto projeto coletivo;
- Através da análise concreta da realidade frente aos novos desafios que se colocam à medida que se complexifica a demanda para a assistência social no sistema capitalista;
- Com a participação e o comprometimento de todos que integram o SUAS: gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários.

A primeira Resolução de nº 17 foi aprovada em junho de 2011 e ratificou a equipe de referência já definida pela NOB-RH/SUAS, reconhecendo novas 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. Assim, esta Resolução ratifica as categorias **obrigatórias** definidas pela NOB-RH/SUAS e reconhece novas categorias profissionais que **poderão integrar** essas equipes.

<b>Profissionais que integram as Equipes <i>Obrigatoriamente</i></b>		
Proteção Social Básica	Proteção Social Especial	
	Média Complexidade	Alta Complexidade
Assistente Social; Psicólogo.	Assistente Social; Psicólogo. Advogado	Assistente Social; Psicólogo.
<b>Profissionais que <i>poderão</i> integrar as equipes de referência</b>		
Especificidades dos serviços socioassistenciais	Funções de gestão do SUAS	
Antropólogo Economista Doméstico Pedagogo Sociólogo Terapeuta ocupacional Musicoterapeuta	Assistente Social Psicólogo Advogado Administrador Antropólogo Contador Economista Economista Doméstico Pedagogo Sociólogo Terapeuta ocupacional	

A segunda Resolução de nº 9 data de abril de 2014, ratificou e reconheceu as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em especial nos seus artigos **4º, 5º, 6º e 7º**:

**Art. 4º** As ocupações profissionais com escolaridade de **ensino médio**, que compõem as equipes de referência do SUAS, desempenham **funções de apoio ao provimento** dos serviços, programas, projetos e benefícios, transferência de renda e ao CadÚnico, diretamente relacionadas às finalidades do SUAS.

**Art. 5º** A ocupação profissional com escolaridade de **ensino fundamental**, que compõe as equipes de referência do SUAS, conforme estabelecido pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS, **desempenha funções de apoio** ao provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e ao CadÚnico, diretamente relacionadas às finalidades do SUAS.

**Art. 6º** Constituem áreas de ocupações profissionais de **ensino médio**, que integram as equipes de referência do SUAS, no âmbito das secretarias, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, aquelas relacionadas às **funções essenciais da gestão**, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS.

**Art. 7º** Constituem áreas de ocupações de **ensino fundamental**, que integram as equipes de referência do SUAS, aquelas relacionadas às **funções essenciais de apoio ao funcionamento operacional da gestão**, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, conforme preconiza a NOBRH/SUAS.

Esse conjunto de normativa nos ajuda a definir o conceito de equipes de referência.

### SOBRE AS EQUIPES DE REFERÊNCIA

São aquelas formadas por profissionais de diferentes áreas, que possuem objetivos em comum, além de conhecimentos, habilidades e atitudes que se complementam compartilhando responsabilidades na oferta de um serviço a determinado número de usuários que apresentam situações de vulnerabilidade e/ou riscos similares, com os quais constroem vínculos e para os quais se tornam um parâmetro, ou referência (MUNIZ, 2011, p.97)

Fonte: Caderno de Estudos do curso de introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS – Brasília/2015.

### 3. A PRÁXIS COMO FUNDAMENTO DA ATUAÇÃO MULTIPROFISSIONAL

O debate sobre as atribuições das equipes de referência do SUAS está assentando nas funções próprias da assistência social de **proteção social, vigilância socioassistencial e defesa de direitos** inscritos na Política Nacional de Assistência Social, na perspectiva de proteger a vida, reduzir danos, prevenir a incidência de riscos sociais (BRASIL, 2004). As Seguranças Socioassistenciais orientam a atuação dos trabalhadores do SUAS, imprimem identidade a atuação de seus profissionais no campo da proteção social brasileira, mudando radicalmente o foco de intervenção do indivíduo e da pobreza para o campo coletivo e relacional. Assim, as Seguranças Socioassistenciais abarcam além das provisões materiais, aspectos da integração social, autonomia e acolhimento, e estão descritas no artigo 4º da NOB/SUAS (BRASIL, 2012) como:

<b>Acolhida</b>	Provida por meio da oferta pública de espaços e serviços, deve conter: Condições de recepção; escuta profissional qualificada; informação; referência; concessão de benefícios; aquisições materiais e sociais; abordagem em territórios de incidência de situações de risco; oferta de uma rede de serviços e de locais de permanência de indivíduos e famílias sob curta, média e longa permanência;
<b>Renda</b>	Operada por meio da concessão de auxílios financeiros e da concessão de benefícios continuados, nos termos da lei, para cidadãos não incluídos no sistema contributivo de proteção social, que apresentem vulnerabilidades decorrentes do ciclo de vida e/ou incapacidade para a vida independente e para o trabalho;

<p><b>Convívio ou vivência familiar, comunitária e social</b></p>	<p>Exige a oferta pública de rede continuada de serviços que garantam oportunidades e ação profissional para:</p> <p>A construção, restauração e o fortalecimento de laços de pertencimento, de natureza geracional, intergeracional, familiar, de vizinhança e interesses comuns e societários;</p> <p>O exercício capacitador e qualificador de vínculos sociais e de projetos pessoais e sociais de vida em sociedade;</p>
<p><b>Desenvolvimento de autonomia</b></p>	<p>Exige ações profissionais e sociais para:</p> <p>O desenvolvimento de capacidades e habilidades para o exercício do protagonismo, da cidadania;</p> <p>A conquista de melhores graus de liberdade, respeito à dignidade humana, protagonismo e certeza de proteção social para o cidadão e a cidadã, a família e a sociedade;</p> <p>Conquista de maior grau de independência pessoal e qualidade, nos laços sociais, para os cidadãos e as cidadãs sob contingências e vicissitudes;</p>
<p><b>Apoio e auxílio</b></p>	<p>Quando sob riscos circunstanciais, exige a oferta de auxílios em bens materiais e em pecúnia, em caráter transitório, denominados de benefícios eventuais para as famílias, seus membros e indivíduos;</p>

Será a partir destas Seguranças que Serviços, Programas e Benefícios se integram para construção de respostas organizadas às complexas situações enfrentadas no cotidiano profissional. Como vimos, a realidade se apresenta multideterminada, ou seja, é determinada por vários fatores que precisam ser analisados em sua totalidade e em suas conexões. Portanto, riscos e vulnerabilidades sociais não decorrem das condições do indivíduo apartado de um contexto sociofamiliar e territorial. Antes, dizem respeito a sujeitos que se encontram em relações sociais historicamente determinadas e não escolhidas por eles (MARX; ENGELS, 2007), em contextos de desvantagens para produção de suas existências. Será deste ponto histórico em que se encontram as famílias, em determinadas condições de produção da vida (material e imaterial) que as equipes devem partir para mediar a transformação e construção de novas realidades que serão legadas às gerações futuras.

A definição de vulnerabilidade e risco social descrita no Livro *Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS em Pauta* nos indica que estas “circunscvem as situações

atendidas pela Assistência Social e, por conseguinte, o conjunto de ofertas disponibilizadas pelo SUAS e o público ao qual se destinam” (COLIN; PEREIRA, 2014, p. 151):

**Vulnerabilidades Sociais**: decorrentes do próprio ciclo de vida ou das barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, da situação de pobreza, da fragilização de vínculos familiares e de pertencimento social, da falta de acesso às políticas públicas, da falta de infraestrutura nos territórios, da ocorrência de discriminações e apartações sociais.

**Riscos pessoais e sociais**: decorrentes da vivência de situações que impliquem na violação de direitos humanos e ameace a integridade física, psíquica e relacional, como violência intrafamiliar, abuso e exploração sexual, trabalho infantil, abandono, isolamento, situação de rua, dentre outras.

A oferta dos Serviços Socioassistenciais foi padronizada em todo território nacional com a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais aprovada na Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Além de padronizados estes devem ser ofertados de forma integrada garantindo, além do acesso à renda, “a inclusão das famílias em atividades de acompanhamento familiar no âmbito do SUAS, bem como em serviços de outras políticas setoriais”, o que foi normatizar em 2011 através do Protocolo de Gestão Integrada (Resolução da Comissão Intergestora Tripartite (CIT) nº 7, de 10 de setembro de 2009), constituindo-se como importante estratégia para superação das vulnerabilidades e riscos sociais.

A integralidade da oferta é, portanto, parte constitutiva do processo de trabalho das equipes multiprofissionais do SUAS e deve ser organizada a partir do diálogo “interdisciplinar que aproxime os saberes específicos oriundos das diferentes profissões que se juntam na gestão e provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda” (BRASIL, 2015, p. 69). Os Cadernos de Orientações Técnicas elaborados para aprofundar o trabalho das equipes do SUAS adotam o enfoque interdisciplinar na perspectiva descrita acima, considerando que

“o principal objeto de ação da política de assistência social - as vulnerabilidades e riscos sociais - não são fatos homogêneos e simples, mas complexos e multifacetados, que exigem respostas diversificadas alcançadas por meio de ações contextualizadas e para as quais concorrem contribuições construídas coletivamente e não apenas por intermédio do envolvimento individualizado de técnicos com diferentes formações” (BRASIL, 2009, pg. 64).

A interdisciplinaridade, baseada no método dialético materialista histórico (NETO, 2011) é um princípio constitutivo, também, da Política Nacional de Educação Permanente no SUAS enquanto estratégia que visa superar a divisão e hierarquização dos saberes e do trabalho das equipes multiprofissionais (RIZZOTTI, 2014).

Neste ponto é preciso considerar que a conexão entre os saberes não é algo que acontece espontaneamente a partir do simples diálogo entre profissionais. É antes de tudo uma construção coletiva que tem início no comprometimento dos gestores com sua efetividade através da estruturação da vigilância socioassistencial, da valorização dos processos de planejamento e avaliação, da garantia de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho e a qualificação das equipes. Além de ser uma orientação para as gestões, inscritas nas normativas da política de assistência social, necessita de uma **base teórica e metodológica** que conduza o planejamento das ações superando o espontaneísmo e as práticas imediatistas das equipes que estão cada vez mais pressionados pelo acúmulo de demandas no cotidiano das Unidades socioassistenciais.

Para esclarecer a importância da Vigilância Socioassistencial, dos processos de planejamento e da prática coletiva e integrada entre os diferentes saberes iremos nos referenciar em teorias e metodologias materialistas e históricas buscando trazer uma contribuição ao debate, sem a pretensão de esgotá-lo neste breve texto. Tomaremos, portanto, a **realidade** como ponto de partida para compreender, de forma científica, criteriosa e radical, como riscos e vulnerabilidades estão presentes e se reproduzem, colocando de lado pré-conceitos e idealizações sobre a realidade, a família e os territórios.

Neste sentido o primeiro movimento que os profissionais precisam realizar é conhecer profundamente a realidade em que atuam, **constatando** quais os elementos que constituem essa realidade e como eles se relacionam na produção de vulnerabilidades e riscos sociais. Já podemos presumir que a interdisciplinaridade não é o simples diálogo entre os diferentes saberes, dissociado do conhecimento concreto dos contextos em que vamos operar, entendendo **concreto** como “a síntese das múltiplas determinações definidas enquanto relações sociais” (SAVIANE, 2013, p.121). Para este autor a prática é o ponto de partida e chegada na dinâmica ação-reflexão-ação, nos conduzindo à verdadeira práxis, que

significa retornar ao ponto de partida (relações sociais), mas em um patamar mais elevado de compreensão e ação.

Cada território apresenta uma dinâmica própria a depender das forças (organizações da sociedade, movimentos sociais, instituições, políticas públicas, lideranças, indivíduos, famílias) que neles se confrontam e atuam. Estas forças se integram aos trabalhos das equipes do SUAS sendo a Vigilância Socioassistencial o elo constitutivo entre o planejamento, a execução e o monitoramento da oferta dos serviços socioassistenciais por traduzirem o movimento destas forças através de suas elaborações e sistematizações. Aqui o papel crucial da Vigilância em conduzir o trabalho interdisciplinar, uma vez que permite a apreensão de todos os elementos que constituem a realidade em sua **totalidade**. Ou seja, ela nos apresenta esses elementos não como um amontoado de imagens isoladas que precisam ser coladas pelos profissionais, mas como uma força dinâmica que move as histórias dos territórios para subsidiar o trabalho das equipes multiprofissionais.

Porém, não basta nos apropriarmos da realidade a partir da constatação das forças e dos elementos que agem para a produção de riscos, vulnerabilidades e potencialidades. Uma vez conhecendo a dinâmica da realidade precisamos realizar um segundo movimento que é a **análise** da realidade, momento que **problematizamos** as questões que constatamos através de diagnósticos e estudos. Para isso recorreremos aos conhecimentos científicos que cada profissional acumula em sua área de formação específica para mediar essa análise que, portanto, tem base científica e não pode ser realizada sobre conhecimento do senso comum, religioso, místicos ou de valores individuais. É o conhecimento científico de cada profissional que irá mediar esse processo de apreensão da realidade e definição de estratégias que considerem as famílias e os indivíduos em vulnerabilidade e risco social. Neste sentido a análise nos permite ir além da simples apreensão daquilo que os diagnósticos nos apontam, nos possibilitam integrar conhecimentos científicos que nos ajudam a compreender a realidade em todas as suas determinações, superando a fragmentação e o conhecimento aparente dos fenômenos, nos levando ao conhecimento da raiz das questões, seu desenvolvimento e seu estágio atual.

O momento de análise é, portanto, fundamental porque nele as equipes irão refletir coletivamente a partir dos diferentes saberes para construir **sínteses, ou seja,**

**possibilidades de ação, novas mediações** sobre essas realidades que agora é uma realidade concreta e não mais idealizada. Para isso devem ser realizados processos de **planejamentos** para definição de estratégias coletivas de trabalho (Grupos de Trabalho, Estudo de Caso, processos de referência e contra-referência), desde que tenha em perspectiva o processo metodológico aqui proposto em sua integralidade, o que significa unidade teórica entre gestores e profissionais das equipes. Unidade teórica não significa não haver discordâncias, mas pactuações coletivas em torno de objetivos comuns.

Para Saviani (2013) as diferentes áreas do conhecimento se integram e conectam no momento de análise em que abstraímos a realidade, refletimos sobre ela em seus diversos aspectos e construímos explicações unificadas, sínteses, respeitando a especificidade de cada área do conhecimento.

“o próprio conceito de síntese implica a unidade das diferenças. O conceito de concreto, conforme Marx é a unidade da diversidade. É isso que torna necessário o momento da abstração. Não chega a síntese senão pela mediação da análise... Na síntese eu tenho a visão do todo coma consciência e a clareza das partes que o constituem” (SAVIANI, 2013, p. 124)

No trabalho social isso significa que ao entramos em contato com a realidade das famílias e indivíduos e seus territórios de vivência conseguimos captar, no primeiro momento, o que de imediato percebemos. Esta percepção precisa ser organizada, compreendida com a mediação dos conhecimentos que cada profissional tem acumulado para, então, **elaborarmos** de forma coletiva e cooperada as respostas às demandas apresentadas. Ou seja, quando produzimos conhecimentos que respondem as necessidades reais das famílias e territórios efetivando a proteção social através da ação não só multiprofissional, mas também intersetorial, em conexão com outros setores que não só da assistência social.

A perspectiva da práxis se concretiza vez que o trabalho será constituído a partir da apreensão da realidade, da sua análise consciente considerando as forças e as contradições presentes e da proposição de estratégias baseadas nas orientações técnicas e normativas da assistência social que conduzam ao alcance de novas realidades, rompendo com ciclos de exclusão e permanências de riscos e vulnerabilidades. Ou seja, **as famílias e indivíduos** em situação de vulnerabilidade e risco social, o **conhecimento científico** e o **método** de tratar este conhecimento, formam uma tríade inseparável no planejamento das ações.

No processo de análise da realidade apreendida em sua totalidade, os diversos conhecimentos se integram, cooperam entre si sem hierarquização de saber, levando em conta a síntese mais avançada, o indivíduo e a família em vulnerabilidade e risco social, suas necessidades humanas e sociais e o método. Portanto, os aspectos psicológicos, sociológicos, antropológicos, do direito e do serviço social, assim como as competências dos educadores sociais e demais integrantes da equipe estarão integrados e conectados a partir de compreensões coesas da dinâmica social.

Este processo deve ser apropriado e contar com a participação das equipes, dos usuários e do controle social para sua efetivação. O conhecimento da realidade em sua totalidade, a análise de suas determinações e a construção de estratégias será, assim, um compromisso assumido consciente e coletivamente considerando que:

“Se a consciência se mostrar ativa ao longo de todo processo prático, resulta daí que é certo que a atividade prática, sobretudo como práxis individual, é inseparável dos fins que a consciência traça, estes fins não se apresentam como produtos acabados, mas sim num processo que só termina quando a finalidade ou resultado ideal, depois de sofrer as mudanças impostas pelo processo prático, já é um produto real. (VAZQUEZ, 1977. P. 243)

Esta proposta metodológica está situada em um campo aberto e em construção na assistência social relacionada ao trabalho multiprofissional das equipes de referência. Portanto, a contribuição aqui apresentada é um esforço teórico para fortalecimento e consolidação do Sistema Único da Assistência Social.



## CONCLUSÃO

Embora tenhamos na gestão do trabalho e nas normativas do SUAS diretrizes que orientem o trabalho multiprofissional integrado, ainda é preciso desenvolver metodologias que o concretize. Apresentei no texto as bases teóricas e normativas que inscrevem o método materialista histórico dialético enquanto aquele que possibilita a atuação interdisciplinar a partir da convergência entre os conhecimentos científicos, visando às necessidades humanas e sociais como o núcleo duro do **trabalho social com famílias**. Entretanto, a transformação destes conceitos em práticas cooperativas, integradas e articuladas depende dos processos que colocam estas ideias em movimento, ou seja, da condução do trabalho coletivo orientado para um **projeto ético-político único**. Como este se articula no trabalho social com família é o que pretendemos aprofundar nos próximos textos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Senado Federal. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Centro Gráfico. Brasília, 1988.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Configurando os Eixos de Mudança**. Instituto de Estudos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – 1 ed. – Brasília, 2008

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Aprova a **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **NOB-RH Anotada e Comentada**. Brasília, 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CRAS**. 1. ed. – Brasília. 2009.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS**. Brasília, 2009

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 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**. Brasília, 2011

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PENEP/SUAS)**. 1ª ed. – Brasília, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 9 de abril de 2014. **Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental** do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOBRH/SUAS. Brasília, 2014



BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. **Caderno de Estudos do curso de introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS** – Brasília, 2015.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 7, de 18 de maio de 2016 que aprova **II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026)**. Brasília, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS); CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (cfp). **Parâmetro para atuação de assistentes sociais e psicólogos(as) na Política de Assistência Social**. – Brasília, CFP/CEFESS, 2007.

COLIN, Denise Ratmann Arruda; PEREIRA, Juliana Maria Fernandes. **SUAS e Sistema de Justiça: Interfaces e Possibilidades para a Atuação Integrada**. in Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta/Organizador: José Ferreira da Crus. et al. – 1ª ed. Brasília, 2014.

MUNIZ, Egli. **Equipes de Referência no Suas e as Responsabilidades dos Trabalhadores** in: 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, 2011

YAZBEK, Maria Carmelita. **Pobreza no Brasil contemporâneo e formas de seu enfrentamento**. Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo, n. 110, p. 288-322, abr./jun. 2012

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. 1818-1883 **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)**. Editora Boitempo. São Paulo, 2007.

MUNIZ, Egli. **Equipes de Referência do SUAS e as Responsabilidades dos Trabalhadores**. In: BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Assistência Social. Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social- Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. P. 87 a 120

NASCIMENTO, Sueli do. **Reflexões sobre a intersetorialidade entre as políticas públicas**. Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo, n. 101, p. 95-120, jan./mar. 2010

PAULO NETO, José. **Introdução ao estudo do Método de Marx**. São Paulo, Expressão Popular. 2011.

RIZZOTTI, Maria Luiza Amaral. **A ética como princípio das Equipes de Referência no SUAS: concepção e o desafio da interdisciplinaridade** in: CRUS, José Ferreira da et al.(Org.) Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília, 2014.

SAVIANI, Demerval. **Pedagogia Histórico-Crítica. Primeiras Aproximações**. Coleção Educação Contemporânea. Editora Autores Associados. 11ª Ed. Campinas, SP. 2013.