



ESFOSUAS/PE

*Escola de Formação dos Trabalhadores/as
do Sistema Único de Assistência Social
de Pernambuco*

Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude
Secretaria Executiva de Assistência Social
Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente
Universidade Federal Rural de Pernambuco / Fundação Apolônio Salles

CURSO

O SUAS e os novos desafios para a Gestão do Trabalho

Módulo I

Facilitador(a): BRIGIDA ARIADNE TAFFAREL

O Curso

Este curso é destinado aos trabalhadores e trabalhadoras do SUAS visando instrumentalizar estes profissionais para aprimorar e qualificar as ofertas de Serviços, programas e Benefícios. Socioassistenciais.

Neste sentido, parte da categoria trabalho como central para compreensão das contradições que emergem de sua exploração e alienação no sistema capitalista, perpassando os conteúdos assumidos na política de assistência social, no qual ocupa lugar estratégico, finalizando com a discussão sobre a implementação da política pública através da mediação dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

OBJETIVO GERAL: Refletir conceitos, concepções e a institucionalidade com foco na compreensão da gestão do trabalho como princípio estratégico no SUAS

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- ✓ Compreender a gestão do trabalho como estratégia de relevante importância na consolidação SUAS;
- ✓ Alinhar as ações da gestão do trabalho em observância à Norma Operacional Básica – NOBSUAS e a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos - NOB-RH/SUAS e demais normativas pertinentes;
- ✓ Conhecer as ações que caracterizam a Gestão do Trabalho em sua completude e incompletude e sua intersectorialidade;
- ✓ Instituir a cultura da Educação Permanente no SUAS conforme previsto na Política Nacional de Educação Permanente -PNEP.

INSTRUMENTALIZAR (Vygotsky)

- É através das relações com os outros homens, por meio da **mediação** de **instrumentos**, principalmente por meio da linguagem (instrumento **simbólico** básico de todos os grupos humanos) e dos objetos (instrumentos **concretos**), que o indivíduo chega a **interiorizar** os elementos **culturalmente** estruturados. Vigotski chama de **internalização**, essa reconstrução interna de uma operação externa in: ANTONIO, Rosa Maria, Maringá, 2008.
- Aldaíza (José Cruz): “O **trabalho** desenvolvido na política de Assistência Social é a **mediação** central da própria política”


MEDIAÇÃO ENCERRA INTENCIONALIDADE:

A mediação é interposição que provoca **transformações, encerra intencionalidade** socialmente construída e promove desenvolvimento, enfim, uma condição externa que, internalizada, potencializa o ato de trabalho, seja ele 'prático' ou 'teórico'. (Ligia Martins)

MEDIAÇÃO: AÇÃO ENCERRA INTENCIONALIDADE

- “Discutir a Política de Assistência Social com a calibragem que tem hoje (*Aldaíza fala em calibre civilizatório*), exige um saber, um **conhecimento para além do técnico** apreendido na **formação** e do **teórico** assimilado pelo conteúdo da **academia**; exige ainda, uma **compreensão de mundo** e **“posicionamentos”**. Além da dimensão técnica-operativa, exige uma intervenção profissional paramentada em **atitude ético-política**.
- **PORTANTO, NÃO EXISTE NEUTRALIDADE!**

Unidade	CH	Temas
I e II	12H	<ol style="list-style-type: none"> 1. A ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL 2. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS 3. A IMPORTÂNCIA GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS –CONTRIBUIÇÕES NECESSÁRIAS

Unidade	CH	Temas
	8H	<ol style="list-style-type: none"> CAPITALISMO, ESTADO MÍNIMO E A POLÍTICA PÚBLICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL ATIVIDADE AVALIATIVA

RELEVÂNCIA DO TEMA

- **APRESENTAÇÃO**
- **VAMOS CONVERSAR SOBRE A GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS: TARJETAS = O QUE ACHO, O QUE SEI SOBRE GESTÃO DO TRABALHO**

GESTÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS COLOCADOS PELO CONTEXTO ATUAL

- **RECONSTRUÇÃO** DO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL CONQUISTADO EM UM GOVERNO COM REFERÊNCIA NA **CLASSE TRABALHADORA**
- **AVANÇAR PARA TRANSFORMAR:** TIRAR O BRASIL MAPA DA FOME, DIMINUIR ÍNDICES DE MISÉRIA E VIOLÊNCIA, REVERTER TENDÊNCIA VOLUNTARIADO E PRIMEIRO DAMISMO, **PERSEGUIÇÃO** POLÍTICA;
- **DISCRIMINALIZAÇÃO** DO SERVIDOR PÚBLICO, FORTALECENDO AS DIRETRIZES NOB SUAS-RH.
- **REVERTER EC 95:** EXACERBAMENTO NO ENRIJECIMENTO DOS GASTOS E DESFINANCIAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

GESTÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS COLOCADOS PELO CONTEXTO ATUAL

- **SUPEREXPLORAÇÃO** DA FORÇA DE TRABALHO, EXPLOÇÃO DO DESEMPREGO, AMPLIAÇÃO MERCADO DE RESERVA;
- EM DECORRÊNCIA DE TUDO ISSO:
- **NECESSIDADE** DE FORTALECER, ORGANIZAR E QUALIFICAR O TRABALHO E OS TRABALHADORES DO SUAS.

RELATÓRIO DE TRANSIÇÃO APONTOU O SEGUINTE CONTEXTO:

1. **Auxílio Brasil desarranjou** todo o sistema de transferência de renda. Sucessivas mudanças levou milhões de pessoas para **filas** nas portas dos **serviços** socioassistenciais e as **condicionalidades** em saúde e educação foram alteradas e estão fragilizadas = o total de crianças menores de sete anos com acompanhamento vacinal **passou de 68% em 2019 para 45% em 2022.**
2. O legado dos quatro anos do governo Bolsonaro é perverso = reingresso do Brasil no mapa da fome com **33,1 milhões** de brasileiros que passam **fome** e **125,2 milhões** de pessoas, mais da metade da população do país, vive com **algum grau de insegurança alimentar.**
3. Foram concedidos R\$ 9,5 bilhões de **empréstimos consignados** com taxas de juros exorbitantes para beneficiários do Auxílio Brasil e do Benefício de Prestação Continuada (BPC) nas vésperas da eleição viabilizado por **medida provisória**, convertida na Lei 14.431/2022. Isso significa até 40% do valor do benefício comprometido

RELATÓRIO DE TRANSIÇÃO APONTOU O SEGUINTE CONTEXTO:

4. Redução de 96% no orçamento para o **SUAS** em 2023 = recursos insuficientes para um mês de funcionamento dos equipamentos de proteção básica e especial e das unidades de acolhimento.
5. A **rede física** de equipamentos é praticamente a **mesma de 2016** e a oferta de **serviços** socioassistenciais **encolheu** justamente no momento em que se observou o **empobrecimento** do País.
6. A **fila de espera** para o BPC conta hoje com mais de **580 mil** pessoas e o tempo médio para a concessão do benefício passou de **78 para 311 dias** (TCU)
7. Programa Cisternas = já atendeu mais de **1 milhão** de famílias MAS, não chegará em 2022 nem próximo a **1 mil** cisternas entregues
“Diante do desmonte verificado, a tarefa de reconstruir toda a rede de proteção social representa um enorme desafio”

UM DESAFIO EM ESPECIAL:

“O governo Bolsonaro chega ao fim do mandato em meio a uma ameaça real de **colapso dos serviços públicos**.

- **Livros didáticos** que deverão ser usados no ano letivo de 2023 ainda **não começaram a ser editados**;
- Faltam **remédios no Farmácia Popular**;
- Não há estoques de **vacinas** para o enfrentamento das novas variantes da COVID-19;
- Faltam recursos para a compra de **merenda escolar**;
- **Universidades** corriam o risco de não concluir o ano letivo;
- **Não existem recursos para a Defesa Civil e a prevenção de acidentes e desastres. Quem está pagando a conta deste apagão é o povo brasileiro”.**

Mortes no litoral de São Paulo: a digital de Bolsonaro

Segundo o Mídia Ninja “os recursos de obras emergenciais de mitigação para redução de desastres sofreram uma redução do governo de Jair Bolsonaro (PL) de R\$ 2,8 milhões para R\$ 25 mil, no orçamento de 2023”

por **Altamiro Borges**

Publicado 21/02/2023 12:46

Fonte: <https://vermelho.org.br/coluna/mortes-no-litoral-de-sao-paulo-a-digital-de-bolsonaro/>

Contexto Local

Jornal do Commercio



26 de fevereiro de 2023



Pernambuco é o quinto Estado do Brasil com mais gente vivendo em áreas de risco de deslizamentos e enxurradas

Estudo do Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais (Cemaden), aponta que existem mais de 8,2 milhões de pessoas vivendo em áreas de risco de deslizamento de terra e enxurradas no Brasil. Além do prejuízo socioambiental, há uma perda financeira calculada em US\$ 67 bilhões em todo o País, entre 1º de janeiro de 2013 e 5 de abril de 2022.

Fonte: <https://digital.jc.ne10.uol.com.br/edicao?ed=1479&materia=39091>

PALMARES POLO COM AULA CAPACITASUAS SOBRE ESSE TEMA: COMO ISSO IMPACTOU NA GESTÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO?

POLÍTICAS PÚBLICAS SEM INVESTIMENTO E O ORÇAMENTO SECRETO

• VALORES PREVISTOS PARA EMENDAS NO ORÇAMENTO:

TIPO DE EMENDA	2019	2020	2021
Bancada	4.579.969.644	5.927.298.253	7.301.901.752
Comissões	0	639.669.908	0
Individuais	9.143.790.120	9.468.453.810	9.670.235.419
Relator	0	20.141.935.036	16.865.000.000
Total	13.743.759.764	36.177.357.007	33.837.137.171

QUEM É O RELATOR? É o parlamentar escolhido pelo presidente da comissão de orçamento que é composta de acordo com a proporção das bancadas partidárias ou blocos. OU SEJA, maior bancada elege o Presidente que indica o RELATOR

Atual: MARCELO CASTRO (MDB)

Antes: Hugo Leal PSD

Antes: Márcio Bittar (União Brasil)

POLÍTICAS PÚBLICAS SEM INVESTIMENTO X ORÇAMENTO SECRETO

TIPO DE EMENDA	2019	2020	2021
Bancada	4.579.969.644	5.927.298.253	7.301.901.752
Comissões	0	639.669.908	0
Individuais	9.143.790.120	9.468.453.810	9.670.235.419
Relator	0	20.141.935.036	16.865.000.000
Total	13.743.759.764	36.177.357.007	33.837.137.171

QUEM acessa esse recurso?

ESTADÃO 

Oposição só teve 4% do orçamento secreto do governo Bolsonaro

Fonte: <https://www.estadao.com.br/politica/oposicao-so-teve-4-do-orcamento-secreto-do-governo-bolsonaro/>

ESTADÃO 

Captura do Orçamento por emendas parlamentares é 20 vezes maior no Brasil que em outros países

Fonte: <https://www.estadao.com.br/politica/emendas-de-parlamentares-brasileiros-sao-20-vezes-maiores-do-que-em-paises-da-ocde/>

COMO É GASTO ESSE RECURSO?



ESTADÃO

12.MAI.2021

“O senador Carlos Viana (PSD-MG) encontrou outra justificativa. Para ele, a ‘publicização geraria especulações’ que poderão resultar em ‘ataques à sua honra, de seus familiares e do Senado Federal”

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=JbggQGnu1Sk>



ESTADÃO

20.SET.2021

“Rogério Marinho, do Desenvolvimento Regional, destina R\$ 1,4 milhão para construção de mirante turístico vizinho a terreno onde lançará condomínio privado no RN”

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=JbggQGnu1Sk>

ORÇAMENTO SECRETO BANCA FRAUDES NO SUS

Uma cidadezinha fez mais testes de HIV do que São Paulo; outra é a cidade mais banguela do país

| 07 jul 2022_14h01

PEDREIRAS: CADA HABITANTE EXTRAIU 19 DENTES

SANTA QUITÉRIA DO MARANHÃO: MAIS TESTE HIV QUE A CIDADE DE SP



O Impacto das Emendas Parlamentares no orçamento da Assistência Social

👤 GISELE RODRIGUES 🔄 ATUALIZADO EM: 10 DE NOVEMBRO DE 2022 💬 COMENTE!

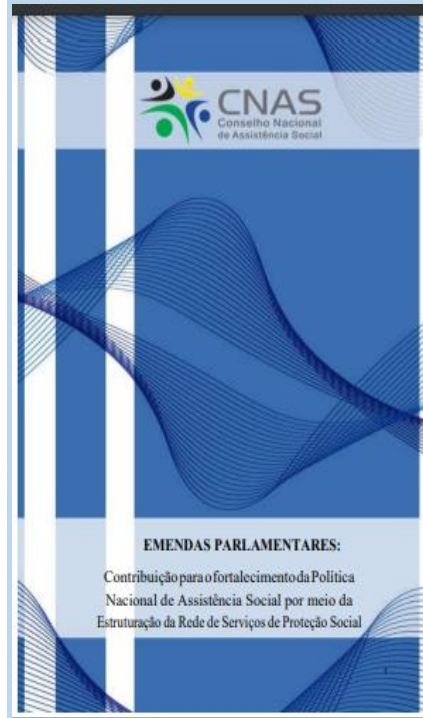
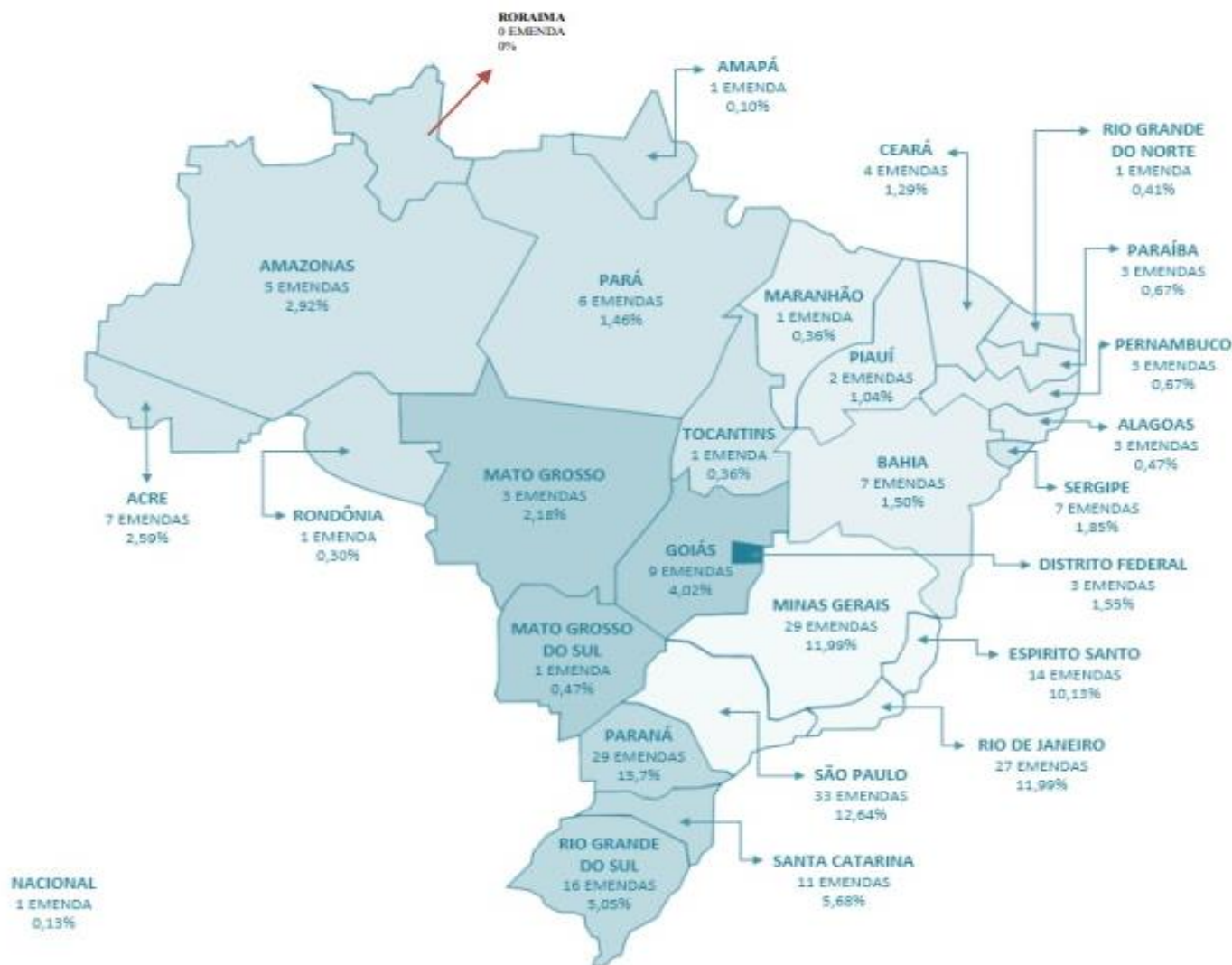
📁 GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

“As emendas parlamentares são tradicionalmente utilizadas para **projetos** que atendam as **bases eleitorais** de deputados e senadores. São **ansiadas pelos prefeitos e prefeitas** por todo o país, mas **nem todos os municípios conseguem acessá-las** ou estas não são distribuídas de **forma equânime**”.

“De maneira geral existe a percepção de que **no campo da Assistência Social** grande parte das **Emendas Parlamentares é destinada à rede privada** (entidades). No entanto, a base de dados disponível no Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) **não disponibiliza a informação** sobre o beneficiário final do recurso.... essa é uma informação-chave para a gestão da Política de Assistência Social (MORAES, 2017, p. 911)”.

Fonte: <https://blog.gesuas.com.br/o-impacto-das-emendas-parlamentares-no-orcamento-da-assistencia-social/>

MAPA DE DISTRIBUIÇÃO DAS EMENDAS PARLAMENTARES PARA A ASSISTÊNCIA SOCIAL NO ORÇAMENTO DE 2018



Fonte:
<http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2018/11/CNAS-Orienta%C3%A7%C3%A3o-Emendas-Parlamentares-Final-26.10.pdf>



INÍCIO > POLÍTICA

ACORDO COM CENTRÃO

República das emendas: Bolsonaro corta investimento e cede controle do Orçamento ao Congresso

Proposta orçamentária de 2023 prevê menos investimento governamental e abre espaço para orçamento secreto

Vinicius Konchinski

Brasil de Fato | Curitiba (PR) | 29 de Setembro de 2022 às 19:32

Bolsonaro corta verba do atendimento ao câncer para liberar dinheiro para o orçamento secreto

Na **carta-denúncia**, o **CNS** destaca que “o Governo Federal decidiu **reservar** no Projeto de **Lei Orçamentária 2023** cerca de **R\$ 20 bilhões** para as **emendas parlamentares**, sendo metade delas destinada ao orçamento secreto. Com isso, os parlamentares terão plena liberdade de definir a destinação de 13% do valor do orçamento federal de 2023 para as ações e serviços públicos de saúde, isto é, **sem ter a obrigação de respeitar as diretrizes aprovadas na 16ª Conferência Nacional de Saúde**”.

MAS, ATENÇÃO!!! Conjuntura em **mudança**

☰ Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

O que você procura?

RECONSTRUÇÃO

Governo Federal destina primeira parcela de R\$ 170 milhões para políticas sociais de estados e municípios

Recurso referente ao mês de janeiro integra montante de R\$ 2,2 bilhões do pacto federativo a ser repassado ao longo do ano para fortalecer a rede de assistência social

Publicado em 24/02/2023 20h11 | Atualizado em 24/02/2023 21h36

Compartilhe: [f](#) [t](#)



Ativar o Windows
Acesse Configurações

MAS, ATENÇÃO!!! Conjuntura em **mudança**






TRANSFERÊNCIA DE RENDA

Mais de 1,5 milhão de famílias irregulares serão retiradas do programa de transferência de renda em março

Por meio da busca ativa, outras 700 mil que têm direito e estavam fora da folha de pagamentos passarão a receber o benefício do Governo Federal também no próximo mês

Publicado em 24/02/2023 15h35 | Atualizado em 24/02/2023 20h53

Compartilhe:   



Ativar o Windows
Acesse Configurações pa

MAS, ATENÇÃO!!! Conjuntura em **mudança**



Brasil de Fato 20 anos
UMA VISÃO POPULAR DO BRASIL E DO MUNDO

Facebook Twitter YouTube Instagram RSS
ENGLISH ESPAÑOL

Opinião Política Direitos Humanos Cultura Geral Saúde Internacional Especiais Rádio

INÍCIO > GERAL

"PRIORIDADE 1"

Com o compromisso de combater a fome, governo Lula reativa Conselho de Segurança Alimentar

O Consea havia sido extinto por Bolsonaro há 4 anos, também no primeiro dia em que pisou no Planalto como presidente

Gabriela Moncau
Brasil de Fato | São Paulo (SP) | 03 de Janeiro de 2023 às 06:18



gov.br

Órgãos do Governo Acesso à Informação Legislação Acessibilidade PT

Entrar com o gov.br

Serviços e Informações do Brasil

O que você procura?

> Notícias > Cidadania e Assistência Social > 2023 > 02 > Na Bahia, Lula entrega 2.745 unidades do Minha Casa, Minha Vida, retoma Faixa 1 do programa e anuncia 2 milhões de moradias até 2026

HABITAÇÃO

Na Bahia, Lula entrega 2.745 unidades do Minha Casa, Minha Vida, retoma Faixa 1 do programa e anuncia 2 milhões de moradias até 2026

Publicado em 14/02/2023 11h58 Atualizado em 14/02/2023 12h01

Compartilhe: Facebook Twitter LinkedIn

g1

POLÍTICA

Bolsonaro já lamentou que o Brasil não dizimou os indígenas

Presidente foi condecorado nesta quarta (16) com medalha do mérito indigenista; em 1998, quando era deputado federal, ele homenageou a Cavalaria Americana por matar indígenas e não ter mais "esse problema em seu país".

16/03/2022 09h49 · Atualizado há 11 meses



Brasil de Fato 20 anos

UMA VISÃO POPULAR DO BRASIL E DO MUNDO



Opinião Política Direitos Humanos Cultura Geral Saúde Internacional Especiais Rádio P

INÍCIO > DIREITOS HUMANOS

BALANÇO

Há um mês na terra Yanomami, força-tarefa federal tem desafio de manter trabalho de longo prazo

Ampliação de atendimentos salvou vidas, mas demanda por saúde e comida seguem altas em meio à permanência de garimpeiros

Murilo Pajolla
Brasil de Fato | Lábrea (AM) | 25 de Fevereiro de 2023 às 09:31

NOTÍCIAS QUE INDICAM A CORRELAÇÃO DE FORÇAS NA ATUAL CONJUNTURA

Taxa de Juros: 13,75%



NE10 JC RÁDIO JORNAL TV JORNAL

Q BUSCA EDIÇÃO DE HOJE DO JC

ACESSIBILIDADE ▼

JORNAL DIGITAL Q BUSCAR MENU

JC Negócios
Por Fernando Castilho
castilho@jc.com.br
Informação e análise econômica, negócios e mercados

COLUNA JC NEGÓCIOS

Presidente Lula insiste em brigar com o mercado e estatais já pagam a conta

O problema de Lula é que ela radicalizou com alguns temas que mais atrapalhe o próprio Governo quando reafirma seus posicionamentos.

Menu Principal



Notícias

Compartilhe nas redes sociais [Whatsapp](#) [Twitter](#) [Facebook](#) [Imprimir](#)

23 de Janeiro de 2023 às 15:08

Lula volta a questionar Banco Central: “Se a inflação está em 7,5%, por que os juros estão em 13,5%?”



CTB

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) voltou a questionar, na quinta-feira (19), a atuação do Banco Central autônomo e o atual patamar da taxa básica de juros, fixada em 13,75% ao ano.

Em encontro com reitores de universidades federais no Palácio do Planalto, ele defendeu a necessidade de investimentos público em diversas áreas e a importância do Estado no combate às desigualdades.

“Não é possível que a gente não tenha indignação com isso. O Brasil é o país da desigualdade. É desigualdade no salário, no trabalho, de raça, de gênero, entre mulher e homem, na educação. É tudo desigual. Uns podem tudo e uma grande maioria não pode nada. Uns conseguem juntar bilhões e os outros não conseguem tostões. É esse país que temos que mudar”, criticou.



O QUE APONTOU O RELATÓRIO SOBRE ORÇAMENTO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

- Estrutura Organizacional: vários Ministérios unificados em uma pasta ou extinção Ministérios importantes
- Sucateamento de sistemas de planejamento
- Empresas extatais não são vistas como **ESTRATÉGICAS**, mas como fontes de lucro para acionistas
- Desarticulação mecanismos de participação e controle social

O QUE APONTOU O RELATÓRIO SOBRE ORÇAMENTO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

- Aumento da rigidez e insuficiência orçamentária causada sobretudo pela EC 95/2016
- Diminuição ou empobrecimento da participação, da transparência e da representatividade social e territorial do gasto;
- Maior empoderamento do poder legislativo a partir da implementação de emendas individuais impositivas e das emendas secretas do relator

GESTÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS COLOCADOS PELO CONTEXTO ATUAL

PORTANTO:

- Instrumentalizar a **classe trabalhadora** = **PROFISSIONAIS (ou técnicos, ou analistas?) DO SUAS**, para compreender de forma crítica, a organização atual do MUNDO DO TRABALHO e sua incidência sobre os processos de trabalho e a qualidade das ofertas;
- Apontar a **teoria** capaz de ir na raiz dessa questão e superar correntes hegemônicas que fazem análises superficiais dos fenômenos, naturalizam as relações sociais de dominação, impedem o desenvolvimento de capacidades humanas e colocam a meritocracia como critério de verdade.

GESTÃO DO **TRABALHO** E OS DESAFIOS COLOCADOS PELO CONTEXTO ATUAL

- Fazer a **crítica as teorias hegemônicas** defendidas pela burguesia, adotadas pelo Estado e que submetem a prática profissional aos interesses do grande capital que, através da superexploração, sequestra a possibilidade de humanização da maior parte do povo brasileiro, inclusive os trabalhadores e trabalhadoras do SUAS.
- Fazer a crítica, portanto, ao sistema do CAPITAL que pelo CICLO DE ACUMULAÇÃO da **mais valia** nega direitos e explora crianças, adolescentes, idosos, homens e mulheres da classe trabalhadora.

GESTÃO DO TRABALHO E VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL: INTEGRAÇÃO E POSSIBILIDADES -

Dirce Koga

ESSENCIAL: A ALIENAÇÃO DO CONTEXTO

“problema:...o texto vem antes do contexto, e o texto passa a ser o regimento da gestão de forma desconectada do contexto, onde se dão as demandas e as ofertas da política”

“A conexão entre texto e contexto, dito de outra forma, entre normatização e dinâmica da realidade se coloca como condição primordial para a gestão da política de assistência social.

O TRABALHO E OS TRABALHADORES DO SUAS: O ENFRENTAMENTO NECESSÁRIO NA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Raquel Raichelis

"Portanto, uma questão relevante a ser destacada quando se problematiza a **situação do trabalho e dos trabalhadores na assistência social**, é que **não se trata** apenas de questões relacionadas à gestão do trabalho no sentido da **administração eficiente** para otimizar **parcos recursos**, **MAS** fundamentalmente dos MODOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA CONTEMPORÂNEA, e das CONDIÇÕES concretas em que se realiza, particularmente nas políticas sociais que, como a assistência social, tiveram um grande crescimento nesses últimos ano

(Brasil, 2011. p. 49)

TRAJETÓRIA TEÓRICA – CONCEITUAL QUE NOS PÕE EM **MOVIMENTO** ENQUANTO CLASSE TRABALHADORA Profissionais SUAS, Usuários e Conselheiros

**1. GESTÃO DO
TRABALHO** o que
compete (texto)

2. TRABALHO no
âmbito do SUAS
(texto e contexto)

**3. MUNDO DO
TRABALHO** no
contexto do
capitalismo
(contexto)



O CONCEITO DE CULTURA: DEFINIÇÃO E COMPREENSÃO A PARTIR DA TEORIA MARXISTA

Julia Malanchen – Unioeste/Foz do Iguaçu
Agência financiadora: Fundação Araucária

Introdução

docplayer.com.br/29658826-O-conceito-de-cultura-definicao-e-compreensao-a-partir-da-teoria-marxista.html

Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem



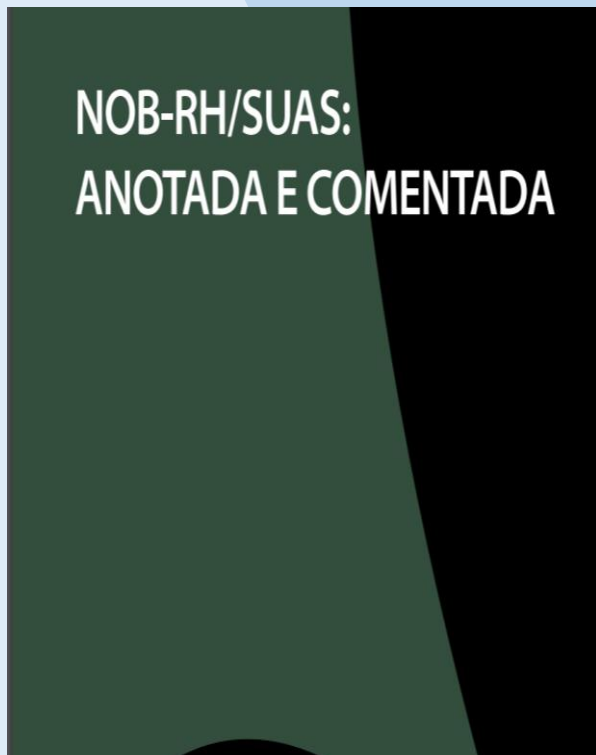
Friedrich Engels

RIDENDO CASTIGAT MORES



dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action&co_obra=2272

REFERÊNCIAS

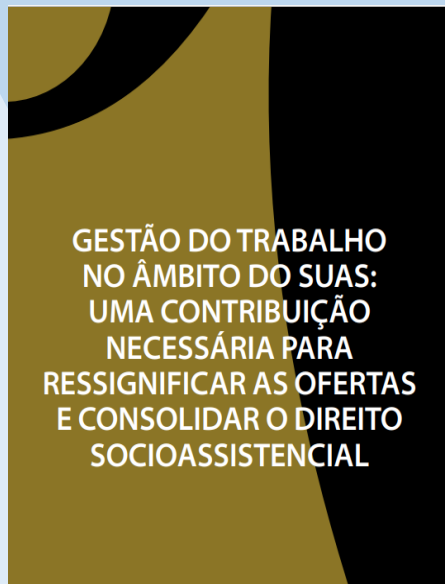


Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012
Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema
Único de Assistência Social - NOB/SUAS

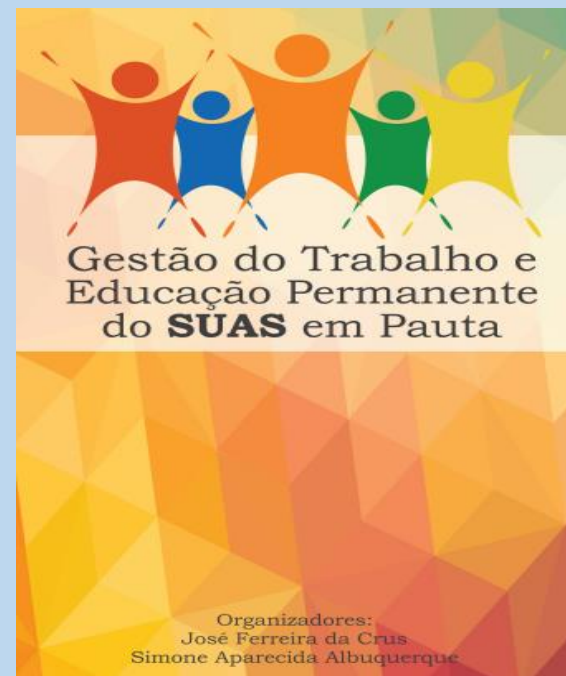
RESOLUÇÃO Nº 269 / 2006. Aprova a
Norma Operacional Básica de Recursos
Humanos do Sistema Único de
Assistência Social – NOB-RH/SUAS



1. JOSÉ CRUZ



2011



2014

Videoconferência:

www.youtube.com/watch?v=zSITtgR1jsc&list=PLhWY8l8K2BUPvYevQkDgMQNxkycMC1GNd&index=5

Vídeo aula: A relação trabalho-trabalhador no SUAS
www.youtube.com/watch?v=1E6qG0WwD2w&t=378s

I e II

- 1. A ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**
- 2. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS**
- 3. A IMPORTÂNCIA GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS – CONTRIBUIÇÕES NECESSÁRIAS**

ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS - PÓS CF 1988

PERÍODO DE 1993 A 2003 (DA LOAS À PNAS)

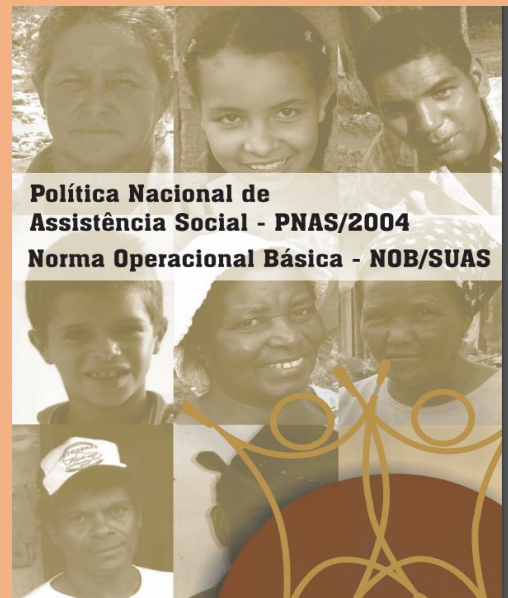
- **1993** – LEI 8.742 (LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL)
- **1997** - NORMA OPERACIONAL BÁSICA
- **1998** - NORMA OPERACIONAL BÁSICA
- **1998** - POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PERÍODO DE 2004 A 2023

- **2004** – RESOLUÇÃO 145 APROVA A PNAS
- **2005** – RESOLUÇÃO 130 APROVA NOB SUAS
- **2006** – RESOLUÇÃO 269 APROVA NOB SUAS RH
- **2011** – PUBLICAÇÃO NOB SUAS RH ANOTADA E COMENTADA
- **2011** – LEI 12.435 (ALTERA LOAS)
- **2012** – RESOLUÇÃO 33 APROVA NOB SUAS

2004

- **NECESSIDADE DE ORGANIZAR A POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS NO SUAS - GESTÃO DO TRABALHO**
- **POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**



**2004 – RESOLUÇÃO Nº 145, DE 15/10 APROVA A PNAS INCLUI DISCUSSÃO
SOBRE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SUAS E NECESSIDADE DE
QUALIFICAÇÃO DA OFERTA DA POLÍTICA PÚBLICA**

EXEMPLO: 19 ANOS PNAS

- Quem é concursado? Quem teme ficar desempregado?
- Quem iniciou recentemente e passou por processos de formação inicial e continuado para atuar?
- Quem fez especialização após ingressar na assistência social cujo tema tem vinculação com o seu trabalho?
- Quem tem mais de um vínculo em municípios diferentes?
- Quem tem pretensões de assender na carreira como trabalhador do SUAS?
- Quem já sofreu assédio durante sua trajetória? Quem adoeceu em decorrência da condições em que atua?
- Quem trabalha em Unidades com acessibilidade, com ar condicionado, equipes, equipamentos e materiais disponível em quantidade e qualidade necessárias?
- Quem tem transporte a disposição?
- Quem consegue executar o que planejou? Quem planeja processos de trabalho?

POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Pg. 16 – Introdução: **O QUE ANALISOU A PNAS – CONTEXTO**

“Como consequência da concepção de **Estado mínimo** (anos 90 / neoliberalismo) e de **política pública restritiva de direitos (quadro geral)**, deu-se a precarização do trabalho e a falta de renovação de quadros técnicos, criando enorme defasagem de profissionais qualificados; com um enorme contingente de pessoal na condição de prestadores de serviços, sem estabilidade de emprego, sem direitos trabalhistas e sem possibilidade de continuidade das atividades. Essa é uma realidade geral, encontrada tanto em nível **nacional, estadual e municipal**”

POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

TEXTO E CONTEXTO:

- ESTABELECE RELAÇÃO ENTRE A DISCUSSÃO ESPECÍFICA E CONTEXTO GERAL EM **DEFESA**: DE UM **ESTADO FORTE** E DA DEFESA DOS **DIREITOS DA CLASSE TRABALHADORA** QUE FORTALEÇA E QUALIFIQUE A POLÍTICA PÚBLICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
- BUSCA ESTABELEECER COMPROMISSO **TÉCNICO (formações), ÉTICO (da assistência e das profissões) E POLÍTICO (projeteo societário)** COM A OFERTA DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS, PROGRAMAS, PROJETOS E BENEFÍCIOS DO SUAS.

Sobre o projeto ético-político

- “ 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)

- O QUE PROPÔS A PNAS SOBRE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:
 - 1) **Valorizar** o serviço público e seus trabalhadores, priorizando o **concurso público, combatendo a precarização do trabalho** ...ofertando serviços de qualidade com transparência e participação na perspectiva da **requalificação do Estado** e do espaço público...com ampla participação nas **mesas de negociações**.
 - 2) Nesta perspectiva, esta política nacional aponta para a **necessidade de uma NOB – Norma Operacional Básica para a área de Recursos Humanos = acontece 2006**

POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- O QUE PROPÔS A PNAS SOBRE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

A nova forma de conceber e gerir esta política estabelecida, pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, exige **alterações no processo de trabalho dos trabalhadores** de modo que a prática profissional esteja em consonância com os avanços da legislação que regula a assistência social assim como as demais políticas sociais (Couto, 1999).

Ex: território, ação coletiva, totalidade...

POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- **3.1.6. A Política de Recursos Humanos**
- O SUAS propõe o estabelecimento de **novas relações entre gestores e técnicos e destes com dirigentes e técnicos** de entidades prestadoras de serviços, com os conselheiros e usuários e trabalhadores.
- Portanto, as novas relações a serem estabelecidas exigirão ... **qualificação dos recursos humanos e maior capacidade de gestão** dos operadores da política.
- Deve integrar a política de recursos humanos, uma política de **capacitação** dos trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma **sistemática e continuada.**

- Resolução nº 269 /2006 Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistem Único da Assistênica Social prevendo a publicação de seu texto em 30 dias
- Resolução nº 01/2007 Publica o o texto da NOB-RH/SUAS,

RESOLUÇÃO Nº 17, DE 20 DE JUNHO DE 2011

Ratificar a equipe de referência ... e Reconhecer as categorias profissionais de **nível superior** para serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão

NOB-RH/SUAS:
ANOTADA E COMENTADA

2011

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL RESOLUÇÃO Nº 9, DE 15 DE ABRIL DE 2014

Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de **ensino médio e fundamental**

QUANDO A GESTÃO DO TRABALHO ENTRA COMO OBJETIVO DO SUAS E TEM SEU CAMPO DELIMITADO

LEI 12.435 DE 6 DE JULHO DE 2011 Altera/atualiza **LOAS** e inclui como objetivo do SUAS

“Art. 6o **A gestão das ações na área de assistência social** fica organizada sob a forma de sistema descentralizado e participativo, denominado Sistema Único de Assistência Social (Suas), com os seguintes **objetivos**:

V - implementar a **gestão do trabalho e a educação permanente** na assistência social

TRABALHO no SUAS

PERCURSO: 2004 A 2016: alinhamento à pauta dos trabalhadores (acumulada em Conferências, Conselhos, Fóruns Trabalhadores e usuários)

Resolução CNAS nº 33 de 12/12/2012

IMPORTANTE

Gestão do Trabalho visa:

1. Aprimorar a **gestão** do SUAS
2. Aprimorar a **qualidade** dos serviços ofertados pelo CRAS, CREAS, Centro POP, dentre outros equipamentos
3. A **consolidação** dos **direitos socioassistenciais**.

Resolução CNAS nº 33 de 12/12/2012 APROVA A NOB SUAS

Capítulo VII - Vigilância Socioassistencial 40

Seção I - Operacionalização da Vigilância Socioassistencial..... 40

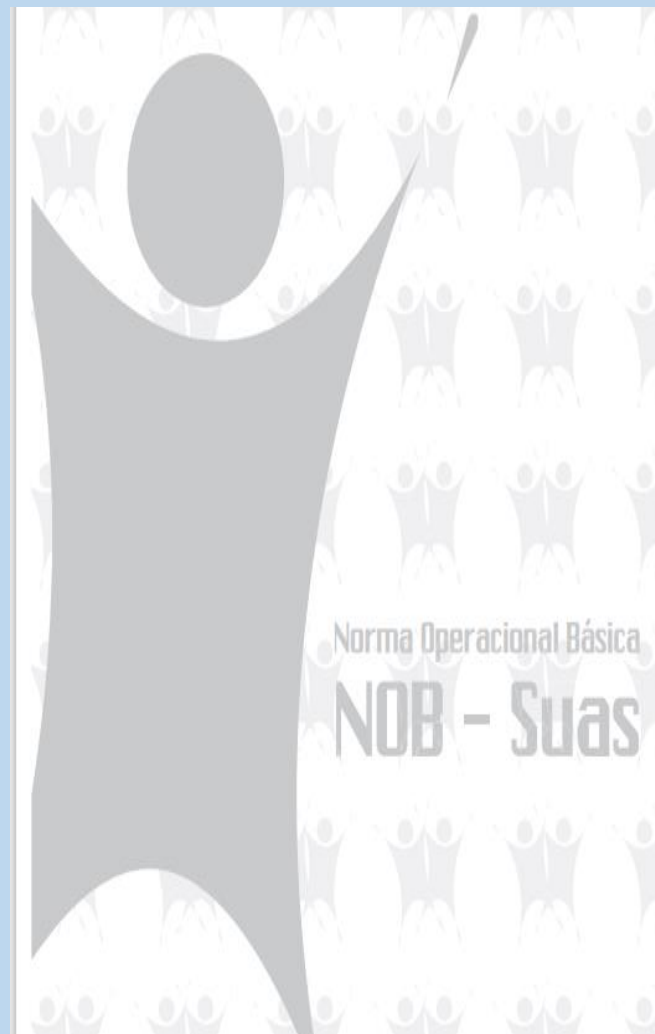
Seção II - Informação 43

Seção III - Monitoramento 45

Seção IV - Avaliação 46

Capítulo VIII - Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social 46

Capítulo IX - Controle Social do Sistema Único de Assistência Social 47



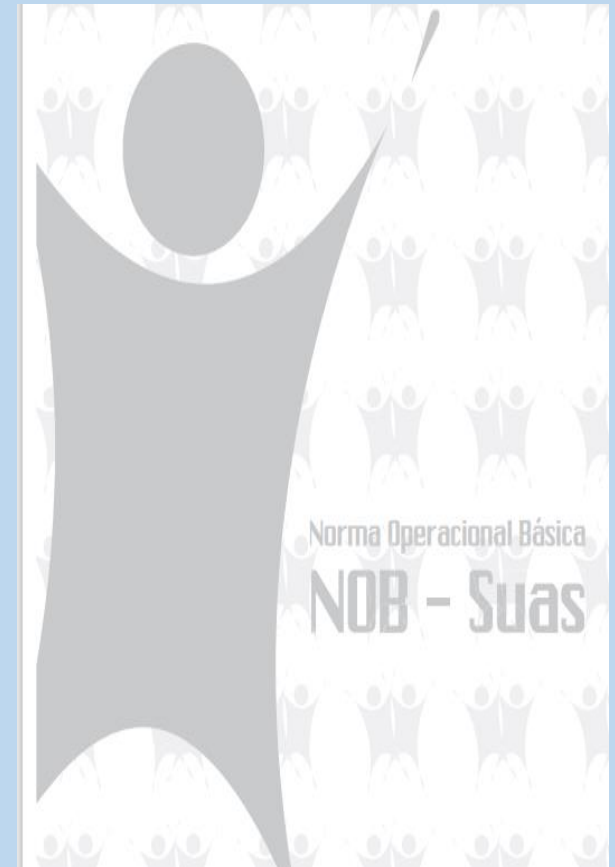
CAPITULO VIII – GESTÃO TRABALHO

- **Art. 109.** A gestão do trabalho no SUAS compreende
- **Art. 110.** As ações de gestão do trabalho na União, nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios devem **observar os eixos previstos na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS**, nas resoluções do CNAS e nas regulamentações específicas.
- **Art. 111.** Cabe a **cada ente** federativo instituir ou designar, em sua estrutura administrativa, **setor ou equipe responsável** pela gestão do trabalho no âmbito do SUAS.
- **Art. 112.** As **despesas** que envolvem a gestão do trabalho devem estar expressas no orçamento e no financiamento da política de assistência social.

Art. 109 ... A gestão do trabalho no SUAS compreende

Art. 109. A gestão do trabalho no SUAS compreende

1. Planejamento
2. Organização
3. Execução de ações para:
 - **Valorização do trabalhador**
 - **Estruturação do processo de trabalho**



GESTÃO DO TRABALHO: compreende

**VALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR**

PLANEJAMENTO

**ESTRUTURAÇÃO DE
PROCESSOS DE
TRABALHO**

**DISCUSSÃO
TRANSPASSADA POR
ASPECTOS ÉTICOS E
POLÍTICOS**

ORGANIZAÇÃO

EXECUÇÃO

§ 1º Valorização do Trabalhador , na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho

PLANEJAR – ORGANIZAR - EXECUTAR

- I – a realização de **concurso público**;
- II – a instituição de **avaliação de desempenho**;
- III – a instituição e implementação de **Plano de Capacitação e Educação Permanente** com certificação;
- IV – a **adequação dos perfis** profissionais às necessidades do SUAS;
- V – a instituição das **Mesas de Negociação**;
- VI – a instituição de planos de cargos, carreira e salários (**PCCS**);
- VII – a garantia de **ambiente de trabalho saudável e seguro**, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
- VIII – a instituição de **observatórios de práticas profissionais**.

§ 2º estruturação do processo de trabalho institucional

PLANEJAR – ORGANIZAR – EXECUTAR

- I – desenhos organizacionais;
- II – processos de negociação do trabalho;
- III – sistemas de informação;
- IV – supervisão técnica.

Art. 110 ... **observar os eixos previstos na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS**

RESOLUÇÃO Nº 269, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2006. DOU 26/12/2006 Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS.

SOBRE NOB SUAS RH

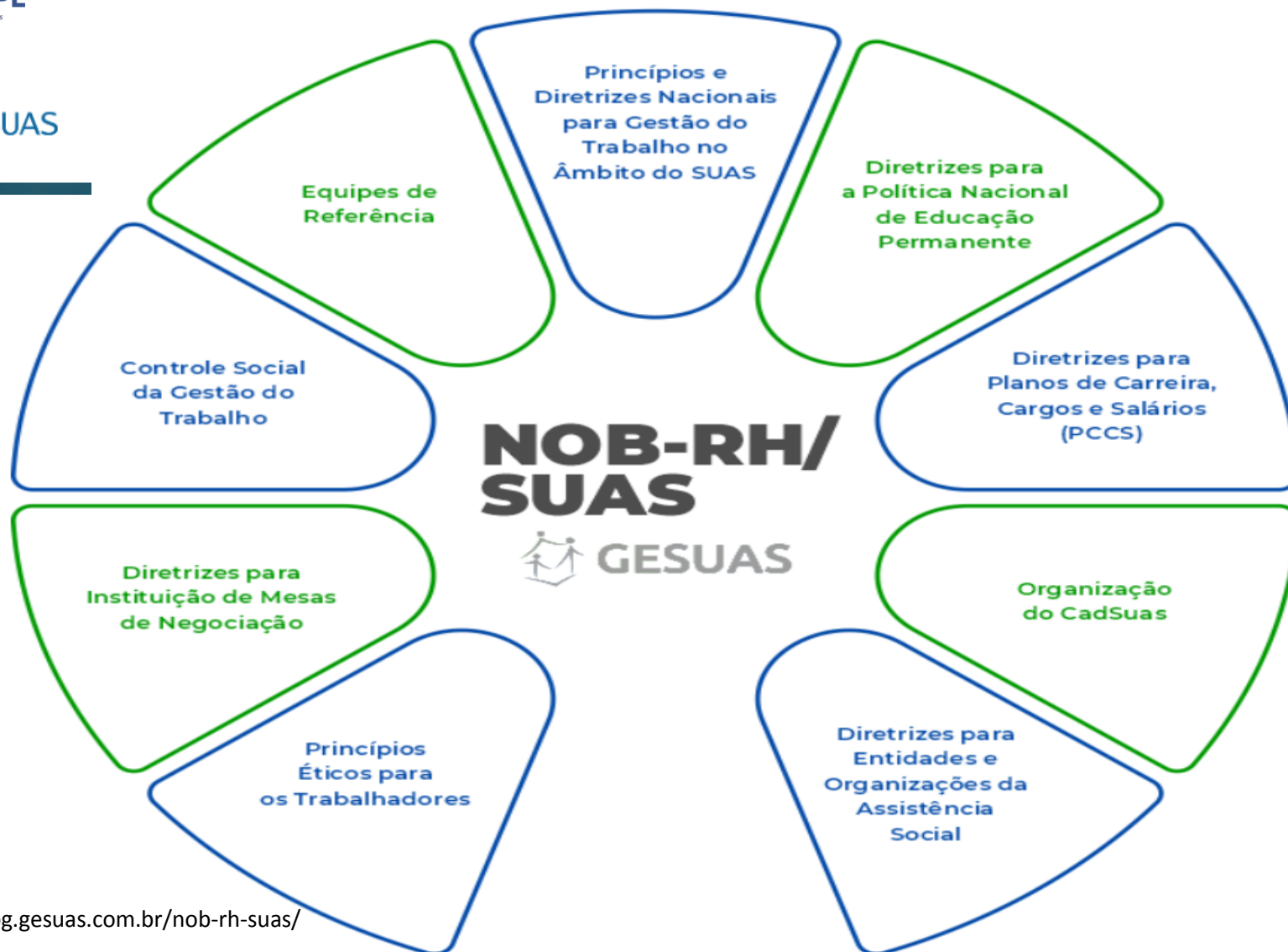


ESFOSUAS/PE

Escola de Formação dos Trabalhadores/as
do Sistema Único de Assistência Social
de Pernambuco



EIXOS NOB-RH/SUAS:



Fonte: <https://blog.gesuas.com.br/nob-rh-suas/>



CRAS

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metrópole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas	A cada 5.000 famílias referenciadas
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

CREAS

Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

NOB SUAS RH: Atendimento em Pequenos Grupos (abrigo institucional, casa-lar e casa de passagem)

Equipe de referência para atendimento direto:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior ou médio	1 profissional referenciado para até 20 usuários acolhidos em, no máximo, 2 equipamentos
Cuidador	nível médio e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador por usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.
Auxiliar Cuidador	nível fundamental e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 auxiliar de cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 auxiliar de cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.

Ativar o Windows
Acesse Configurações

Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão:

GESTÃO	FUNÇÕES ESSENCIAIS
Gestão Municipal	Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Planejamento e Orçamento
	Gerenciamento do Fundo Municipal de Assistência Social
	Gerenciamento dos Sistemas de Informação
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Monitoramento e Controle da Rede Socioassistencial
	Gestão do Trabalho
	Apoio às Instâncias de Deliberação
Gestão Estadual	Gestão do Sistema Estadual de Assistência Social
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Planejamento e Orçamento
	Gerenciamento do Fundo Estadual de Assistência Social
	Gerenciamento dos Sistemas de Informação
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Cooperação Técnica / Assessoria aos Municípios
	Gestão do Trabalho e Educação Permanente em Assistência Social (Capacitação)
	Apoio às Instâncias de Pactuação e Deliberação

Ativar o V
Assess. Com

POSTERIORMENTE INCORPORADAS

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**

- 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

- **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

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

RESOLUÇÃO CNAS 09/2014

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.

Ativar o Windows

Acesso Configurações por

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.

EIXO EQUIPES DE REFERÊNCIA:

- “..são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos **referenciados**, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários”.
- = **Concurso Público enquanto EXIGÊNCIA para gestão do trabalho no SUAS**
- = **REFERÊNCIA:** ação de articular, aproximar e criar vínculo entre partes separadas.

Stela Ferreira: “Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS um debate necessário!”

- **Incompreensões** sobre EQUIPE DE REFERÊNCIA:
 - a. Formas de admissão dos profissionais
 - b. **Classismo** e racismo que sobrepõe gestores a **técnicos**, **técnicos** da área obrigatória a **técnicos** posteriormente regulamentados; técnicos à educadores, cadastradores e administrativos.
- O que defendemos?
- Esta discussão aparece, com proposições e deliberações, nas Conferências, nos seminários, nas capacitações, nas negociações??

EIXO EQUIPES DE REFERÊNCIA:

= REFERÊNCIA E VÍNCULO:

- Baseiam-se na certeza de satisfação de necessidades sociais quando estas se apresentarem através da **PERMANÊNCIA** de profissionais e serviços em quantidade e qualidade necessárias à oferta.

= **PROFISSIONAIS CONCURSADOS E EM PERMANENTE CAPACITAÇÃO PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS DA QUESTÃO SOCIAL QUE SE ATUALIZA HISTORICAMENTE**

IMPORTANTE RELEMBRAR

Gestão do Trabalho, INCLUSIVE NO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO DAS EQUIPES TEM EMPERSPECTIVA:

1. Aprimorar a **gestão** do SUAS
2. Aprimorar a **qualidade** dos serviços ofertados pelo CRAS, CREAS, Centro POP, dentre outros equipamentos
3. A **consolidação** dos **direitos socioassistenciais**.

(Vídeo José Cruz – 32:58 até 37:18)

Obs: Supervisão e capacitação iniciantes e capacitações para atualização)

NOB SUAS RH- II - PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NACIONAIS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS EIXO CAPACITAÇÃO

A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS – PNEP E SUAS REFERE-SE AO:

Processo **contínuo** de construção de conhecimentos pelos trabalhadores, de **todo e qualquer conhecimento**, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele.

EIXO CAPACITAÇÃO

- Além de constituir-se como um processo **permanente** a PNEP deve contemplar a **interdisciplinaridade** garantindo:
- A desprecarização dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização;
 - A educação permanente de seus trabalhadores;
 - A integração e alimentação do sistema de informação;
 - A realização de planejamento estratégico; e
 - Uma gestão participativa com controle social.

- A *Coordenação e o Financiamento* da Política Nacional de Capacitação são de competência dos **Governos Federal, Estadual** e do Distrito federal.
- Os **Gestores Municipais** deverão **liberar** os técnicos para participarem da capacitação **sem prejuízo** dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação
- A capacitação no âmbito do SUAS deve **destinar-se a todos** os atores da área da Assistência Social – **gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial e conselheiros**
- A capacitação no âmbito do SUAS **deve garantir acessibilidade** das pessoas com deficiência aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados.

São dimensões estratégicas da PNEP/SUAS – Serve para nossa avaliação dos cursos

1. A concepção dos **ambientes de trabalho** como **espaços democráticos** de escuta, **envolvendo trabalhadores** e **usuários** para aperfeiçoamento dos **processos** de trabalho =
 - A) **INSTITUIR PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS COM OS USUÁRIOS**
 - B) **QUALIFICAR OS USUÁRIOS PARA CONHECER A POLÍTICA COTIDIANAMENTE**
2. A compreensão do trabalho como espaço de aprendizado (**dimensão pedagógica**) e de compromisso com a mudança da realidade (**dimensão ético-política**).

O OBJETIVO DA APRENDIZAGEM É A TRANSFORMAÇÃO DA REALIDADE E NÃO SUA REPRODUÇÃO (ver Código de Ética)



Três dimensões estratégicas da PNEP/SUAS

3. A educação permanente no trabalho como campo da construção do saber, de sentidos e significados para as práticas e não apenas a transmissão de saberes.

CONHECIMENTO DE BASE CRÍTICA, QUE AJUDE A TRANSFORMAR A NOSSA PRÁTICA NA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR, COLETIVA, DE TOTALIDADE, PARTICIPATIVA.

DIRETRIZES NACIONAIS PARA OS PLANOS DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS – PCCS

Compromisso da gestão com o percurso formativo do trabalhador

• PRINCÍPIOS:

1. Universalidade dos PCCS: todos os trabalhadores que participam dos processos de trabalho do SUAS
2. Equivalência dos cargos ou empregos:
3. Concurso público como forma de acesso à carreira

Tendo em vista que a União, os estados, municípios e o Distrito Federal têm autonomia administrativa, cada esfera de governo formula, debate, negocia e aprova os respectivos PCCS.

Mesa de negociação – Ponta Grossa/PR

<https://redeassocialpg.wordpress.com/category/gestao-do-trabalho/mesa-de-negociacao/>

Reunião da Mesa de Negociação

Reuniram-se, no dia 01 de abril de 2022, os membros da Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho do SUAS – MNGT/SUAS/PG, na sala do CMAS, para a primeira reunião plenária.

A Mesa de Negociação e Gestão do Trabalho do Sistema Único de Assistência Social do município de Ponta Grossa/PR – MNGT/SUAS/PG é uma instância permanente e democrática de diálogo e de negociação entre gestores/as e trabalhadores/as do SUAS, que busca conhecer e administrar conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho e temas pertinentes à gestão do trabalho no âmbito do SUAS, em seus aspectos técnico-metodológicos e ético-políticos e, por consequência, contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.



REPRESENTAÇÕES

TRABALHADORES DO SUAS – NÃO GOVERNAMENTAL

Nome	Cargo/Função	Entidade
Bianca Schoemberger	Assistente Social	Lar das Vovozinhas
Jéssica de Paula Ferreira	Psicóloga	Lar das Vovozinhas
Marcelo Oliveira Bleme	Coordenador Técnico	Cavanis
Priscila de Fátima	Assistente Social	ABASE Casa do Piá

TRABALHADOR(A) DO SUAS
DE PONTA GROSSA/PR

ESCOLHA O/A SEU/SUA
REPRESENTANTE NA MESA DE
NEGOCIAÇÃO E
GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS

ESPAÇO DEMOCRÁTICO E PERMANENTE DE DIÁLOGO E NEGOCIAÇÃO ENTRE
TRABALHADORES(S) E GESTORES(S) DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

ELEIÇÕES

DIA 09 DE FEVEREIRO DE 2022
12h00 às 16h30 no CMAS
RUA JOAQUIM NABUCCO, 59 - UVAERANAS (ANTIGO 26 DE OUTUBRO)

LEMBRE-SE DE LEVAR SEU
RG E COMPROVANTE DE
VÍNCULO COM O SUAS



TRABALHADORES DO SUAS – GOVERNAMENTAL

Nome	Cargo/Função	Local de Trabalho
Fernanda Silveira Marochi	Ass. de Adm. I	CRAS Vila Isabel
Janaina Aparecida Ribas	Zeladora	CREAS I
Lucas Martini Sargentim	Orientador Social	CRAS Cel. Claudio
Lucélia Aparecida Waldeck dos Santos	Zeladora	Família Acolhedora

REPRESENTANTES DA DIREÇÃO DE OSC COM ATUAÇÃO NO SUAS

Nome	Entidade
Acir Claro dos Santos	Pequeno Anjo
João Eliseu Montes	Melhor Viver
Nair Lurdes Schoemberger Serrato	APAM

Mesa de negociação – Ponta Grossa/PR

<https://redeassocialpg.wordpress.com/category/gestao-do-trabalho/ Mesa-de-negociacao/>

– O que é?

A Mesa de Negociação é um espaço democrático e permanente de diálogo e negociação entre gestores/as e trabalhadoras/es do SUAS, a fim de conhecer e administrar conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho no âmbito do SUAS e, por consequência, contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, tendo por objetivos, princípios e diretrizes: a ética, a transparência, a legalidade, a cooperação, a responsabilidade, a valorização do servidor e o foco na eficiência e qualidade do serviço público.

Mesa de negociação – Ponta Grossa/PR

<https://redeassocialpg.wordpress.com/category/gestao-do-trabalho/mesa-de-negociacao/>

- – ***Quais os temas que serão discutidos?***

Cabe a Mesa de Negociação discutir temas diretamente relacionados a execução dos serviços e aos trabalhadores que atuam na política de Assistência Social, seja no âmbito governamental, como não governamental, devendo debater, como por exemplo: Plano de Cargos e Carreira da Assistência Social do SUAS; Formação e qualificação profissional; Jornada de trabalho no SUAS; Saúde do trabalhador da Assistência Social; Periculosidade e insalubridade do trabalho na Assistência Social; Precarização do trabalho, formas de contratação e ingresso no setor público; e, o acompanhamento da gestão na Política de Assistência Social (Resolução nº. 172 de 20 de setembro de 2007), dentre outros.

- 1. **MESA DE NEGOCIAÇÃO**: Instituída por Portaria SMAAS nº 16/2017, alterada pela Portaria SMAAS nº 24/2017

- **OBJETIVO**: Ser um espaço permanente de diálogo e de negociação entre **gestoras(es), trabalhadoras(es) e usuárias(os)** do SUAS/BH para:

- Qualificação dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda
- Valorização das(os) trabalhadoras (es)
- Organização institucional do trabalho no SUAS-BH.

**Condições
objetivas
e
subjetivas**

- **PARTICIPA**: Colegiada

- Representantes da gestão do SUAS – órgão gestor e
- Direção das Organizações da Sociedade Civil (OSC) com atuação no SUAS
- Representantes das (os) trabalhadoras (es) do setor público e privado
- Usuárias (os).

- I. Propor parâmetros e diretrizes para a Gestão do Trabalho...;
- II. Acompanhar, monitorar e avaliar a execução das ações;
- III. **Propor diretrizes de condições técnicas e éticas para o trabalho no SUAS;**
- IV. **Propor ações de adequação de perfis** profissionais para o trabalho no SUAS;
- V. Propor diretrizes para a movimentação dos profissionais no SUAS, visando à adequada composição **interdisciplinar** das equipes de referência no SUAS;
- VI. Propor ações para a **desprecarização** das relações e condições de trabalho no SUAS;
- VII. Estabelecer diálogo e agenda conjunta com o **Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS;**
- VIII. Estabelecer diálogo e agenda conjunta com os **usuários** ...;

- IX. Propor diretrizes para a implementação das ações de Educação Permanente ...;
- XI. Propor parâmetros e diretrizes para o atendimento no SUAS em respeito à **diversidade de gênero e sexual, à igualdade racial e aos direitos humanos** de povos e comunidades tradicionais, população residente em ocupações, população em situação de rua, migrantes, população carcerária, dentre outros;
- XII. Propor **parâmetros** e diretrizes para a atuação proativa, protetiva e preventiva no SUAS;
- XIII. Propor ações para a formulação de uma **Política Municipal de Saúde do Trabalhador** do SUAS;
- XIV. Propor diretrizes para a formulação de **Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS** ...;

- **Vídeo aula: A relação trabalho-trabalhador no SUAS**
- www.youtube.com/watch?v=1E6qG0WwD2w&t=378s

(32:50) a 37:11

- **Quais temas são importantes nas capacitações?**
 1. Consolidar equipes de referência
 2. Capacitação Permanente -

Art. 111 Cabe a **cada ente** federativo instituir ou designar, em sua estrutura administrativa, **setor ou equipe responsável** pela gestão do trabalho no âmbito do SUAS

Responsabilidade do Gestor Municipal na Gestão do Trabalho - NOB SUAS RH

- Destinar **recursos financeiros para a área, compor os quadros** do trabalho específicos e qualificados por meio da **realização de concursos públicos**.
- **Instituir e designar**, em sua **estrutura** administrativa, **setor e equipe** responsável pela gestão do trabalho no SUAS.
- Elaborar um **diagnóstico da situação de gestão do trabalho** existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos: quantidade, distribuição, formação, especialidades, vencimentos/salários
- **Oferecer condições adequadas de trabalho** quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.
- **Garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores** através da instituição de protocolos e normas

Responsabilidade do Gestor Municipal na Gestão do Trabalho - NOB SUAS RH

- **Participar e contribuir** na **formulação e execução** da Política Nacional de **Capacitação** preconizada na competência da União, dos Estados e do Distrito Federal
- **Elaborar e implementar**, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora municipal do SUAS e coordenadores dos serviços socioassistenciais, um **Plano Municipal de Capacitação** para os trabalhadores, os coordenadores de serviços, os conselheiros municipais, regionais e/ou locais de assistência social
- Acompanhar e participar das atividades de formação e capacitação
- Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos
- **Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações** com composição paritária entre gestores, prestadores de serviços, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

Art. 111 ... **setor ou equipe responsável** pela gestão do trabalho



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

[INÍCIO](#)

[NOTÍCIAS](#)

[ESTRUTURA DE GOVERNO](#) ▾

[SERVIÇOS](#)

[TRANSPARÊNCIA](#)

[FALE CONOSCO](#)



SIGAS
Sistema de Informação e Gestão da Assistência Social de Pernambuco

GOVERNO DO ESTADO

Home Institucional SUAS Rede Socioassistencial Controle Social Perfil Municipal Biblioteca

Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente - GGTEP



**GESTÃO DO TRABALHO
SUAS
MATO GROSSO**

Gestão do Trabalho no SUAS Mato Grosso

INICIAL / INSTITUCIONAL ▾ / **GESTÃO DO TRABALHO** ▾ / EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS ▾ /

PROGRAMA NACIONAL CAPACITASUAS ▾ / INSTÂNCIAS DO SUAS ▾ / OBSERVATÓRIO DE PRÁTICAS DO SUAS - MT ▾





**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL,
SEGURANÇA ALIMENTAR E CIDADANIA**

SUBSECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- SERVIÇOS SUAS
- CADASTRO ÚNICO
- DIRETORIAS REGIONAIS DE AS
- UNIDADES SOCIOASSISTENCIAIS
- **GESTÃO DO SUAS**
- BOAS PRÁTICAS
- MESA DE DIÁLOGOS – SUAS E O SISTEMA DE JUSTIÇA E GARANTIA DE DIREITOS
- ATENÇÃO AOS MIGRANTES
- NÚCLEO MSE



GESTÃO DO SUAS

GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

REGULAÇÃO

VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL

PLANEJAMENTO E GESTÃO DO SUAS



GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

- **Lei Municipal** nº 10.836, de 29 de julho de 2015: **Instituiu** o Sistema Único de Assistência Social de Belo Horizonte - SUAS BH (Belo Horizonte, 2015)
- Reforma Administrativa 2017: **Reforma administrativa** aonde se institui Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS (GGTEP) parte da Diretoria de Gestão do SUAS (DGAS)
- **Função: Operacionalizar** a função da gestão do trabalho no SUAS-BH, fomentar ações de **fortalecimento e valorização** das (dos) trabalhadoras (es) do SUAS e **de qualificação da oferta** dos serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e Cadastro Único

a. Plano Municipal de Educação Permanente - vigência: 2018-2021

b. Núcleo Municipal de Educação Permanente – NUMEP P

(Portaria SMAAS nº 17/2017)

- **NUMEP**: instância **colegiada** consultiva e de **assessoramento** à Subsecretaria de Assistência Social na implementação das ações de Educação Permanente com usuárias(os), trabalhadoras (es), do órgão gestor, OSC, CMAS, das Instituições de Ensino Superior, Escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, integrantes da Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS – **RENEP/SUAS** e dos conselhos das categorias profissionais, conforme normativas do SUAS.



**Gerência de Gestão do Trabalho e Educação
Permanente - GGTEP**

Coordenação Geral

4 (QUATRO) ASSESSORIAS TÉCNICAS



**Escola de Formação dos Trabalhadores do SUAS de
Pernambuco - ESFOSUAS/PE**

**Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da
Assistência Social**

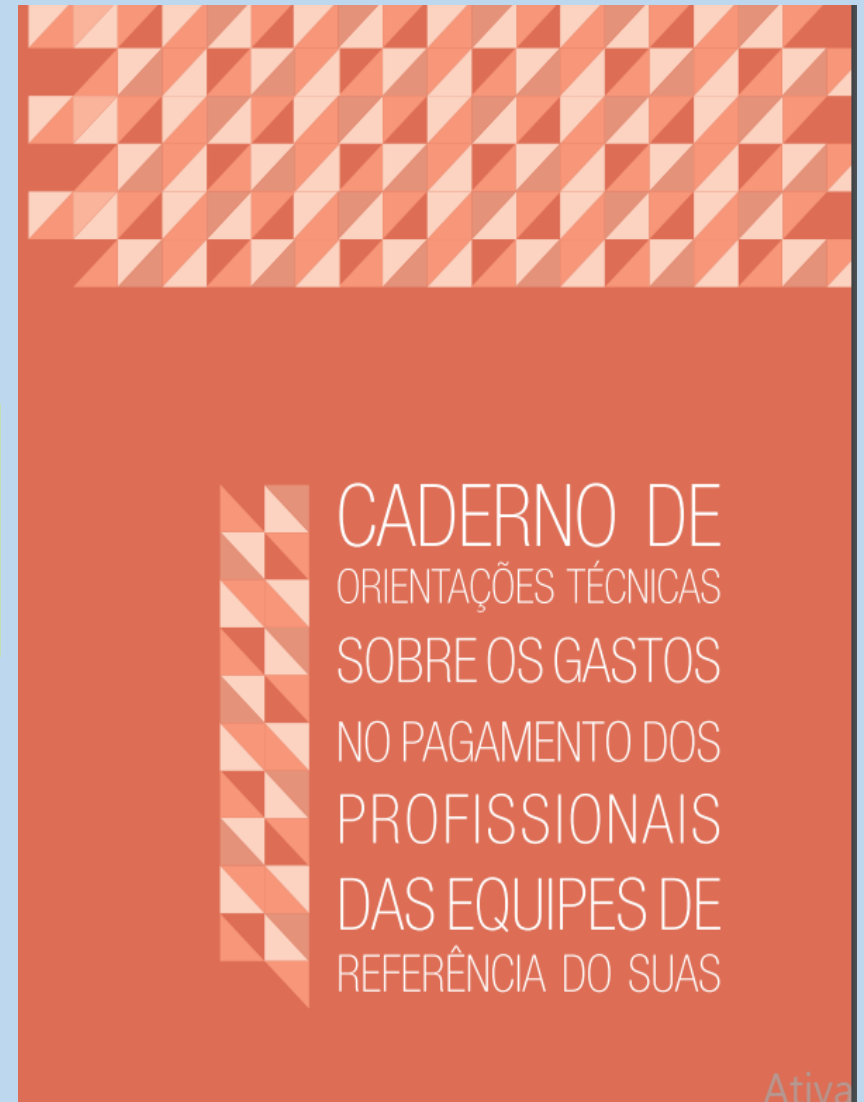
**Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de
Assistência Social de Pernambuco**



Art. 112 – Sobre as **despesas** que envolvem a gestão do trabalho

Link acesso:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/caderno_orientacoestecnicas_gastosnopagamento.pdf



Art. 112 ... As **despesas** que envolvem a gestão do trabalho**recursos financeiros específicos**

- Área que precisa ser **compreendida** em toda sua dimensão pelos trabalhadores, usuários e gestores;
- Área que precisa do **comprometimento** de gestores para institucionalização da política com qualidade de oferta em um ESTADO FORTE;
- Um campo em **disputa**, como todos os outros, em que a luta por condições de trabalho, valorização e institucionalização de processos que qualifiquem o trabalho é principalmente do próprio TRABALHADOR.

COMO CONCLUSÃO:

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.



ESFOSUAS/PE
ASSISTÊNCIA SOCIAL
Escola Superior de Formação Profissional, Trabalho e Capacitação
do Sistema Único de Assistência Social
de Pernambuco

Jucimeri Isolda Silveira (2011)

	O que não é	O que é
GESTÃO	mecanismos gerenciais de controle de pessoas, organização do trabalho e capacitações pontuais .	Trata-se de uma gestão que obedece às diretrizes da <u>participação e democratização</u> de processos que ampliem e qualifiquem trabalho e os direitos. Estratégia central: <u>desprecarização vínculos e condições de trabalho</u>
	mera adequação entre perfis e funções.	
	Mera oferta de capacitações para transmissão de orientações e conhecimentos	
TRABALHO	Subordinado ao capital	distinção entre trabalho diretamente relacionado com os processos produtivos e trabalho inscrito nos processos de reprodução ampliada da sociabilidade.
	Manutenção das relações de poder / exploração	
	Produtividade	
	técnicos ou servidores públicos	
		trabalhadores da assistência social que atendem trabalhadores



FUNDAÇÃO APOLÔNIO SALLES
F A D U R P E



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME



UNião e Reconstrução

DESAFIOS QUE SE MANTÉM PARA A GESTÃO DO TRABALHO – Jucimeri Isolda Silveira

- 1.** Defesa da “desprecarização” dos vínculos de trabalho no SUAS, com a ampliação do quadro de servidores permanentes do SUAS mediante concurso público;
- 2.** Implantação das mesas de negociação nas três esferas de governo;
- 3.** Incentivo à gestão participativa com qualificação de serviços e condições de trabalho, com desenvolvimento de processos que impliquem os sistemas de educação e de assistência social, as organizações profissionais e demais organizações da sociedade civil;

DESAFIOS QUE SE MANTÉM PARA A GESTÃO DO TRABALHO – Jucimeri Isolda Silveira

4. Implantação/adequação dos PCCS do SUAS, com realização de pactos conjuntos nas instâncias visando a unificação de patamares básicos na estruturação de carreiras, definição de funções, perfis e formação adequados;
5. Implantação de uma Política Nacional de Capacitação, orientada pelos princípios da educação permanente, com compartilhamento do financiamento
6. Implantação de mecanismos de desempenho aliados à valorização do trabalho interdisciplinar e participativo, e à avaliação de desempenho e impactos sociais na vida da população atendida.

“Sabe, Sancho [...] todas essas tempestades que acontecem conosco são sinais de que em breve o tempo se acalmará; porque não é possível que o bem e o mal durem para sempre, e segue-se que, havendo o mal durado muito tempo, o bem deve estar por perto.” (Miguel de Cervantes, *Dom Quixote e de la Mancha*. São Pulo, Nova Fronteira, 2021, Volume I)



Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude
Secretaria Executiva de Assistência Social
Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

www.sigas.pe.gov.br

E-mail: capacitasuas.pe@sdscj.pe.gov.br

Telefone: 81 3183 0715

Fundação Apolônio Salles
Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE

E-mail: capacitasuas.ufrpe@ufrpe.br

Telefone: 81 9.9943 0055