



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



CURSO

O SUAS e os novos desafios para a Gestão do Trabalho

Facilitador(a): Brigida Ariadne Taffarel



Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA





AULA 3. TRABALHO no SUAS



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

- **2004** – RESOLUÇÃO Nº 145, DE 15/10 APROVA A PNAS INCLUI DISCUSSÃO SOBRE PREZARIZAÇÃO TRABALHADOR SUAS E NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO DA OFERTA DA POLÍTICA PÚBLICA
- DISCUSSÃO ESPECÍFICA SE RELACIONA COM DISCUSÃO GERAL EM DEFESA DE UM ESTADO FORTE E DA DEFESA DOS DIREITOS DA CLASSE TRABALHADORA PARA FORTALECIMENTO E QUALIFICAÇÃO DA POÍTICA PÚBLICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
- BUSCA ESTABELECEER COMPROMISSO **TÉCNICO, ÉTICO E POLÍTICO** COM A OFERTA DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS, PROGRAMAS, PROJETOS E BENEFÍCIOS DO SUAS.



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

- **2004** – RESOLUÇÃO Nº 145, DE 15/10 APROVA A PNAS

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

“Como consequência da concepção de **Estado mínimo** 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

- 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**



LEI 12.435 DE 6 DE JULHO DE 2011 (ALTERA/ATUALIZA LOAS) E INCLUI:

- Oferece as bases legais colocando a Gestão do Trabalho como objetivo:

“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

Aspecto	O que não é	O que é
GESTÃO	processos gerenciais de controle de pessoas	Trata-se de uma gestão que obedece às diretrizes da participação e democratização de processos que ampliem e qualifiquem trabalho e os direitos.
	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,



GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: UMA CONTRIBUIÇÃO NECESSÁRIA PARA RESSIGNIFICAR AS OFERTAS E CONSOLIDAR O DIREITO SOCIOASSISTENCIAL

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO
Denise Colin 7

GESTÃO DO TRABALHO: CONCEPÇÃO E SIGNIFICADO PARA O SUAS
Jucimeri Isolda Silveira 9

O TRABALHO E OS TRABALHADORES DO SUAS: O ENFRENTAMENTO
NECESSÁRIO NA ASSISTÊNCIA SOCIAL
Raquel Raichelis39

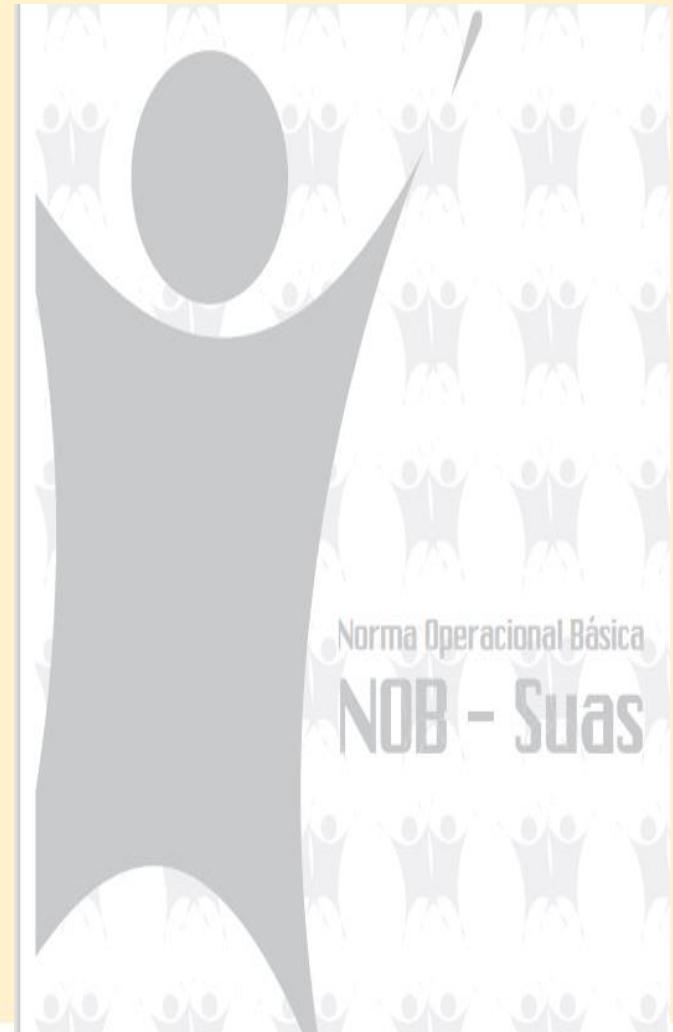
A ALIANÇA ESTRATÉGICA ENTRE OS TRABALHADORES E OS USUÁRIOS
DO SUAS
Maria Luiza Amaral Rizzotti65

EQUIPES DE REFERÊNCIA NO SUAS E AS RESPONSABILIDADES DOS
TRABALHADORES
Egli Muniz87



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





GESTÃO DO TRABALHO: definição

VALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR

PLANEJAMENTO

ESTRUTURAÇÃO DE
PROCESSOS DE
TRABALHO

ORGANIZAÇÃO

EXECUÇÃO



Resolução CNAS nº 33 de 12/12/2012 APROVA A NOB SUAS **VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

- 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.



Resolução CNAS nº 33 de 12/12/2012 APROVA A NOB SUAS ESTRUTURAÇÃO PROCESSOS DE TABALHO

§2º Compreende-se por ações relativas à estruturação do processo de trabalho institucional a instituição de, dentre outras:

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



Gastão Wagner Campos – SUS

- Imagino que devêssemos **romper com a tradição de organizar carreiras com base nas categorias profissionais**.
Deveremos imaginar uma carreira que respeite a identidade de cada especialidade ou profissão, **mas** que estimule a prática **interdisciplinar** e o **compartilhamento de responsabilidades** e de **tarefas**. A fragmentação do processo de cuidado em tarefas estanques e a **circulação dos cidadãos** entre profissionais e serviços como se fosse **uma peça deslizando por uma linha de produção** tem resultados ineficazes, desumanos e ineficientes .
- **BERENICE COUTO**: “É PRECISO PRIVILEGIAR O TRABALHO COLETIVO NO SUAS PARA QUE A POPULAÇÃO SE SINTA EQUIPADA PARA REAGIR CONTRA A OPRESSÃO”
- VÍDEO AULA: www.youtube.com/watch?v=1E6qG0WwD2w&t=6s



IMPORTANTE NOB SUAS

- 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.

Parágrafo único. Os **entes** federativos deverão assegurar **recursos financeiros específicos** para o cumprimento das responsabilidades compartilhadas.



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.



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 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](#) ▾



Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MÁS TRABALHE, MÁS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA





**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



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

GESTÃO DO SUAS

GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

REGULAÇÃO

VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL

PLANEJAMENTO E GESTÃO DO SUAS



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

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



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

**GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO
PERMANENTE**

- 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).



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

1. MESA DE NEGOCIAÇÃO

- 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** ...;



FUNDAÇÃO APOLÔNIO SALLES
F A D U R P E



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO



ESFOSUAS/PE
Estrutura Promocional, Atualização Técnica
e Formação Continuada dos Profissionais
do Sistema Único de Saúde (SUS)

Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MÁS TRABALHE, MÁS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

1. MESA DE NEGOCIAÇÃO

- 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** ...;



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

2. NÚCLEO EDUCAÇÃO PERMANENTE

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.



SIGAS
Sistema de Informação e Gestão da Assistência Social de Pernambuco



**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**



Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA





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.



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

- **DEFINIÇÃO 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”.



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



DIRETRIZES PARA A POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO

- Os Gestores Municipais deverão **liberar** os técnicos para participarem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o Plano de Capacitação
- 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.



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

- 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 acess à carreira:



DESAFIOS QUE SE MANTÉM PARA A GESTÃO DO TRABALHO – José Crus

- Insuficiências de **investimentos** compartilhados;
- Manutenção de **vínculos** precarizados, a exemplo de contratos temporários e dos pregões eletrônicos;
- Ausência ou insuficiência de **concursos públicos**;
- Definição de equipes sem **perfil** adequado, baixos e imorais **salários**;
- Ampliação de **demandas** inerentes às equipes técnicas do sistema de justiça, segurança pública, saúde e educação;



DESAFIOS QUE PERSISTEM PARA A GESTÃO DO TRABALHO (José Crus)

- Demandas territoriais ampliadas pela ausência de **planejamento**, gerando **superexploração**, desgaste emocional e mesmo danos de **saúde mental**;
- **Práticas** gerenciais burocráticas e “**produtivistas**”, descaracterizando os objetivos dos serviços;
- Ausência de registros, avaliações **participativas**;
- instalação de equipamentos **sem acessibilidade** e condições materiais de funcionamento; entre outros aspectos.



“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 Quixot 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



Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA

