



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



AULA 3. TRABALHO no SUAS

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



Observações Preliminares

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

- Dimensões da VIDA HUMANA: *psicológica* e *biológica*, a política de assistência social vai cuidar da **vida relacional!**

- **O que isso nos aponta:**

- a. Campo relacional: FAMÍLIA e TERRITÓRIO = **SER SOCIAL**
- b. Trabalho da assistência social é fundamentalmente **COLETIVO**
- c. **PARTICIPAÇÃO / AUTONOMIA** como elemento constitutivo do projeto ético-político da assistência social.



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

- Tema bastante amplo que se relaciona com vários interlocutores na organização de **processos de trabalho**;
- A perspectiva da Gestão do Trabalho é garantir a oferta, com **qualidade**, com **regularidade**, da proteção social através dos Serviços Socioassistenciais, programas e Benefícios alinhado aos princípios éticos e políticos desta política.
- **ENTRETANTO**, pensar essa perspectiva é considerar o **contexto** em que ela se desenvolve: VEJAMOS



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

- Ex Pandemia: nos coloca a necessidade de **redefinição** de **prioridades**
 - a) Reorganização dos PROCESSOS DE TRABALHO
 - b) Reorganização DAS EQUIPES / DOS TRABALHADORES
- O que norteou a tomada de decisões dos gestores durante a pandemia? Medo ou conhecimento?
- Os sistemas de informações estavam integrados para pensar essa reorganização das equipes e dos processos de trabalho?
- Como foi a reorganização dos processos de trabalho PAIF / PAEFI para o atual momento?

GESTÃO DO TRABALHO E VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL: INTEGRAÇÃO E POSSIBILIDADES

Dirce Koga

DESAFIO: alterar a lógica do pensamento idealizado, da meritocracia, da centralidade no sujeito por **TEORIAS** que **NATURALIZAM** os fenômenos

"...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.



Condições para pensar processos de trabalho e a valorização dos trabalhadores? Celi Taffarel

O QUE NOS ATINGE?

- Sofrendo as consequências da:

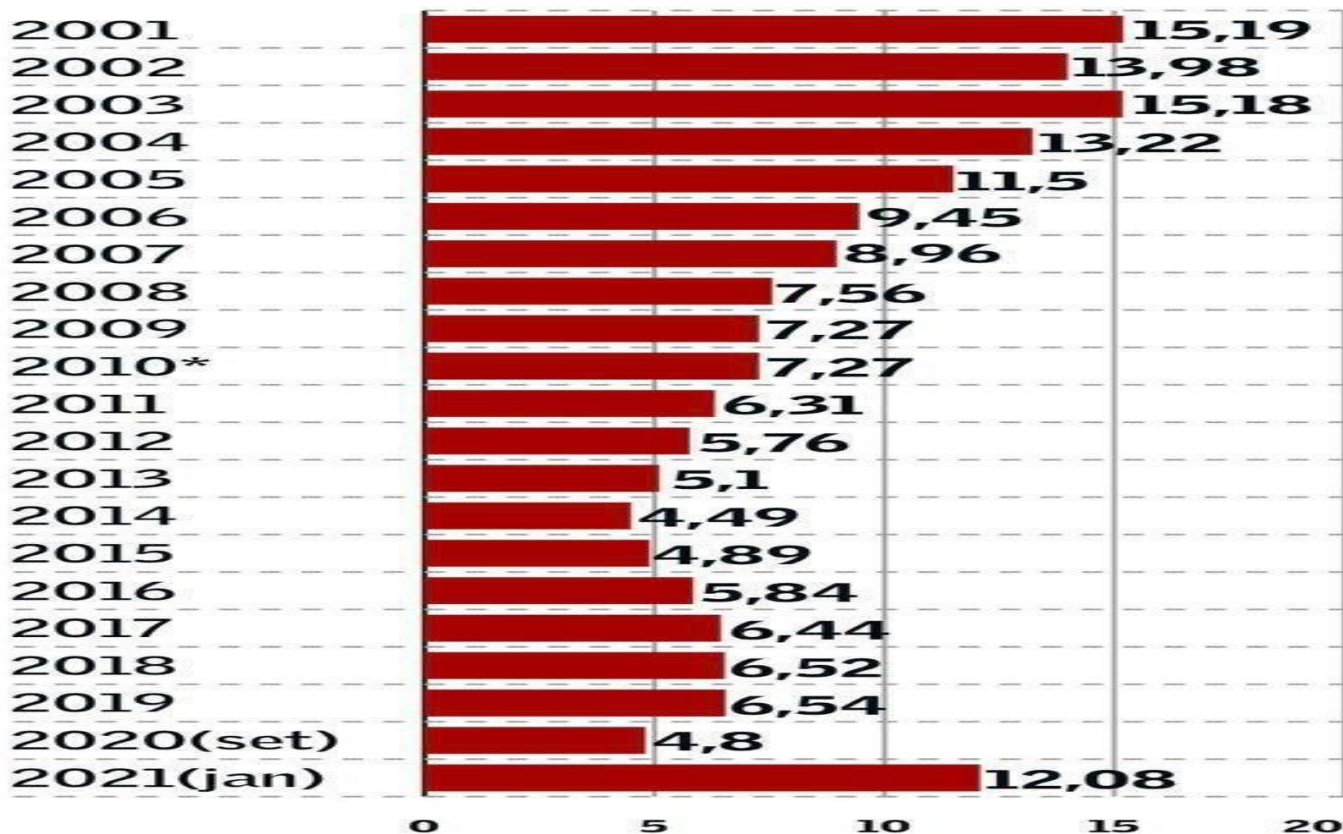
- 1) DILAPIDAÇÃO DO PATRIMÔNIO NACIONAL (Lei do Pre-Sal 13.365/2016 – Privatizações. Destruição das Estatais.
- 2) RETIRADA DE DIREITOS (Contrarreforma Trabalhista Lei N. 13.467 de 13 de julho de 2017 e Lei 13.429 de 32 de março de 2017 Terceirização ilimitada). Sem seguridade social – Assistência, previdência e saúde.
- 3) DESTRUIÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS (Emenda constitucional N. 95/16 – Ajuste Fiscal).
- 4) REFORMA ENSINO MÉDIO LEI N. 13.415/2017.



SITUAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA BRASILEIRA

Extrema pobreza

Em % da população brasileira



Fonte: 2000 a 2011, Ipea; 2012 a 2019, IBGE/Pnad Continua/Pnad Covid; elaboração: Valor Data.

*Não disponível – dado do ano anterior



CONDIÇÕES PARA PENSAR OS PROCESSOS DE TRABALHO E A VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR

- ❖ Mortes na pandemia: famílias que perderam provedoras, cuidadoras / quem mais morreu: Mulheres, mães, negras, pobres mais atingidas;
- ❖ Crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade e risco ampliadas;
- ❖ Como foi / está o processo de cuidado com o adoecimento das trabalhadoras e trabalhadores?
- ❖ Como estão estabelecidas as relações entre os trabalhadores na situação de conflito pela disputa e manutenção das vagas de trabalho?

GESTÃO DO TRABALHO TEM QUE ESTAR ATENTA A ESSE CONTEXTO



POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- **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 DISCUSSÃO GERAL EM DEFESA: DE UM **ESTADO** FORTE E DA DEFESA DOS **DIREITOS DA CLASSE TRABALHADORA** QUE REBATE NO FORTALECIMENTO E QUALIFICAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
- BUSCA ESTABELECEER COMPROMISSO **TÉCNICO, ÉTICO E POLÍTICO** COM A OFERTA DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS, PROGRAMAS, PROJETOS E BENEFÍCIOS DO SUAS.



POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

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 - proposições:

- 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**



POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- **3.1.6. A Política de Recursos Humanos**
- **QUALIFICAÇÃO DE RH E CONDIÇÕES DE TRABALHO**
- É sabido que a **produtividade** e a **qualidade** dos serviços oferecidos à sociedade no campo das políticas públicas estão relacionados com a **forma e as condições** (técnicas, políticas e institucionais) como são tratados os **recursos humanos**.
- O tema **recursos humanos** **não** tem sido matéria prioritária de debate e formulações, a despeito das **transformações ocorridas no mundo do trabalho** e do encolhimento da esfera pública do Estado, implicando **precarização** das condições de trabalho e do atendimento à população...



POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

• 3.1.6. A Política de Recursos Humanos

- PROCESSOS DE TRABALHO

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).



POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

- **3.1.6. A Política de Recursos Humanos**
- O SUAS propõe o estabelecimento de **novas relações:** Entre **gestores, técnicos** e destes com **dirigentes e técnicos** de entidades prestadoras de serviços, com os **conselheiros, usuários e trabalhadores.**
- Portanto, as novas relações exigem ... qualificação dos recursos humanos e maior capacidade de gestão dos operadores da política.
- Então, deve integrar a política de RH: **capacitação** de forma **sistemática e continuada.**



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



Aspecto	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 participação e democratização de processos que ampliem e qualifiquem trabalho e os direitos. Estratégia central: desprecarização vínculos e condições de trabalho
	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 corrija corrija	
	técnicos ou servidores públicos	
		trabalhadores da assistência social que atendem trabalhadores

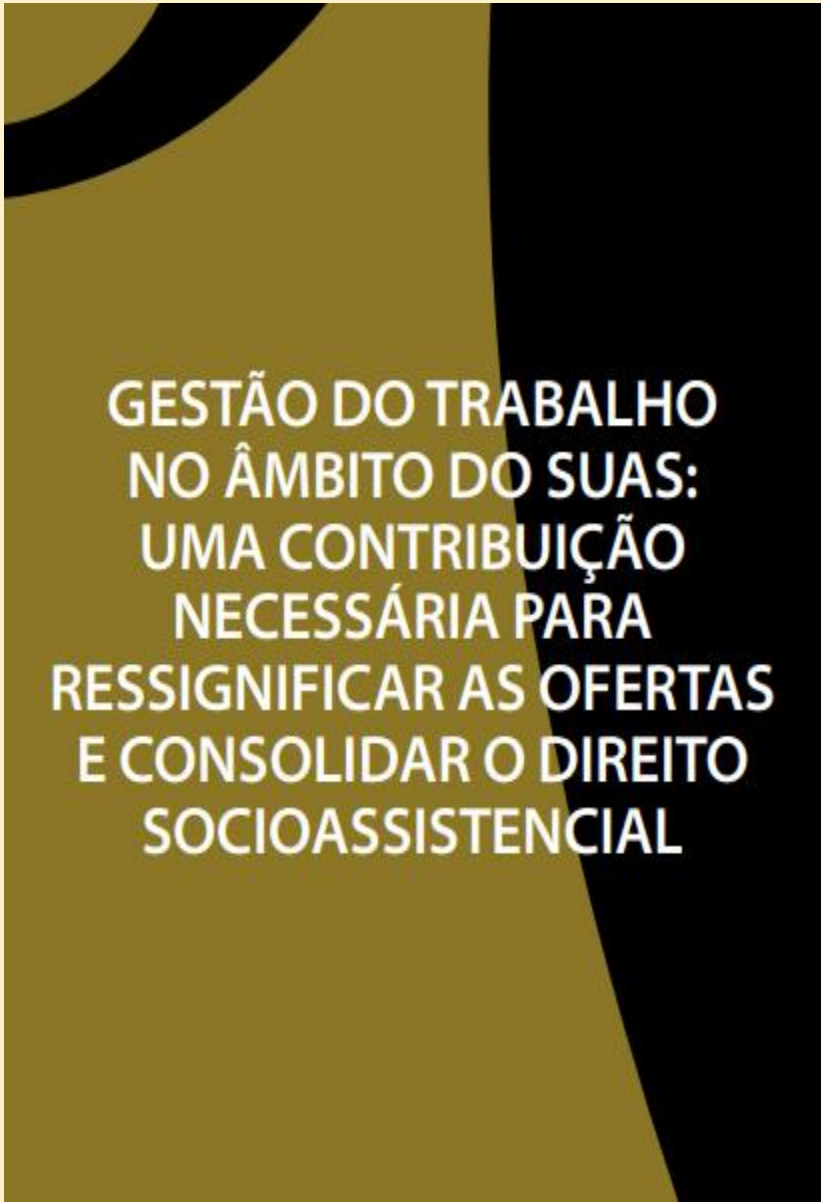
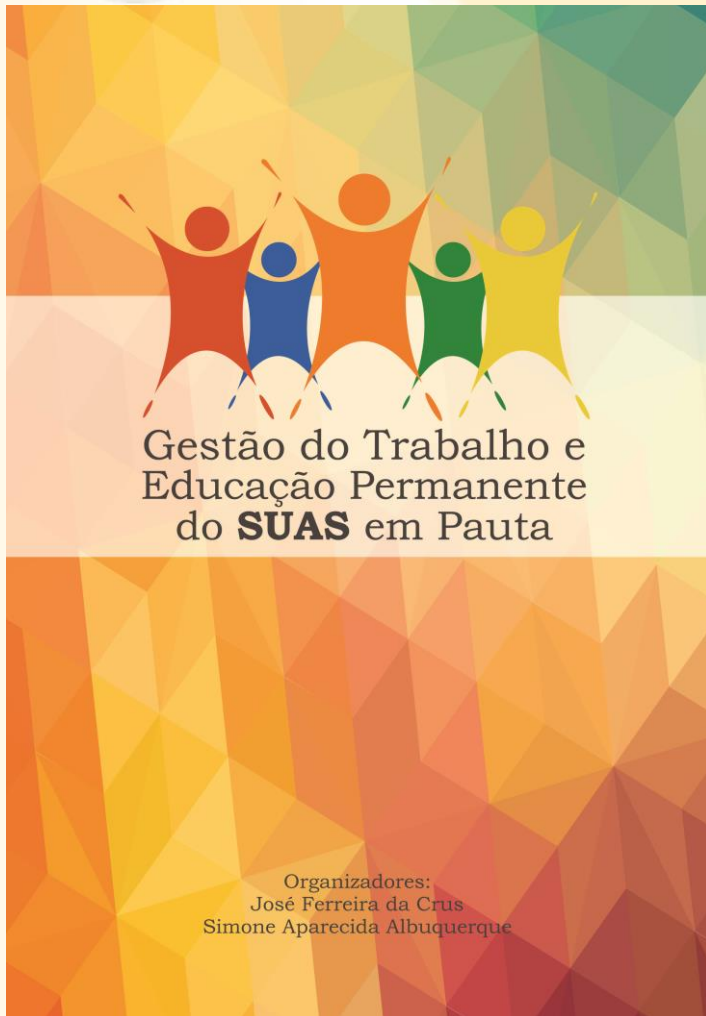


ATIVIDADE: LEITURA DISCUSSÃO GRUPOS

- GESTÃO DO TRABALHO E VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL: INOVAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
- *José Crus1*
- **A Gestão do Trabalho do SUAS em pauta**



REFERÊNCIAS





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO | 9

GESTÃO DO TRABALHO E VIGILÂNCIA
SOCIOASSISTENCIAL: INOVAÇÃO NA GESTÃO
PÚBLICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

José Crus | 13

GESTÃO DO TRABALHO E VIGILÂNCIA
SOCIOASSISTENCIAL: INTEGRAÇÃO E
POSSIBILIDADES

Dirce Koga | 29

A ÉTICA COMO PRINCÍPIO DAS EQUIPES DE
REFERÊNCIA NO SUAS: CONCEPÇÃO E O
DESAFIO DA INTERDISCIPLINARIDADE

Lea Lúcia Cecílio Braga | 39

A ÉTICA COMO PRINCÍPIO DAS EQUIPES DE
REFERÊNCIA NO SUAS: CONCEPÇÃO E O
DESAFIO DA INTERDISCIPLINARIDADE

Maria Luiza Amaral Rizzotti | 49

A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE DO SUAS: REMOVENDO
PEDRAS NO MEIO DO CAMINHO

José Crus e Joaquina Barata | 67

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 Raichelis 39

A ALIANÇA ESTRATÉGICA ENTRE OS TRABALHADORES E OS USUÁRIOS
DO SUAS

Maria Luiza Amaral Rizzotti 65

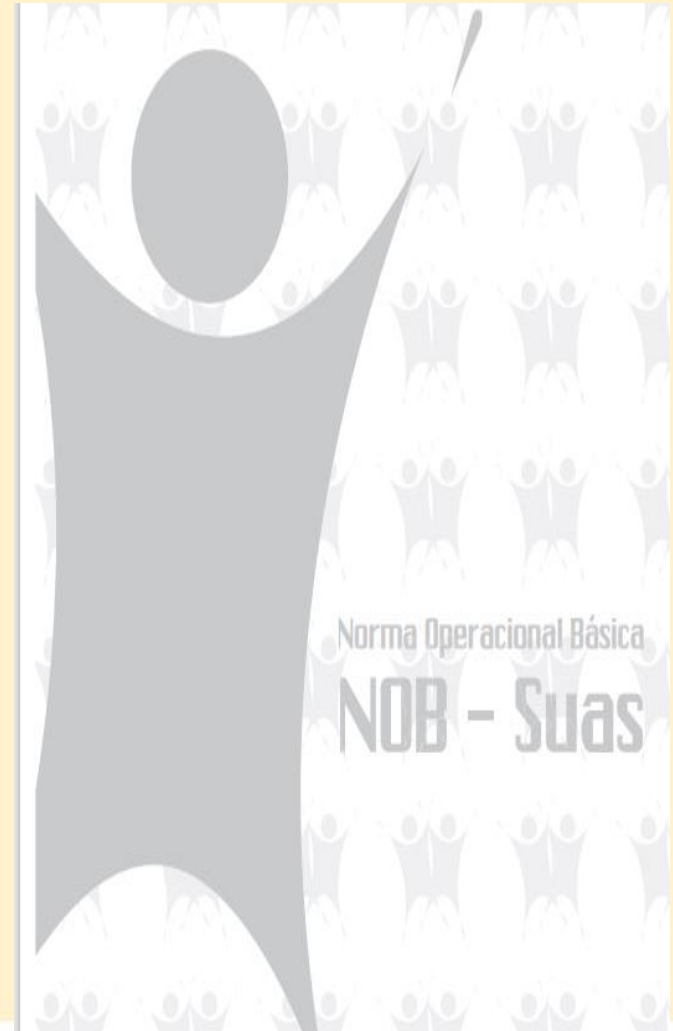
EQUIPES DE REFERÊNCIA NO SUAS E AS RESPONSABILIDADES DOS
TRABALHADORES

Egli Muniz 87



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: compreende

**VALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR**

PLANEJAMENTO

**ESTRUTURAÇÃO DE
PROCESSOS DE
TRABALHO**

**DISCUSSÃO
TRANSPASSADA POR
ASPECTOS ÉTICOS E
POLÍTICOS**

ORGANIZAÇÃO

EXECUÇÃO



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.



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. 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 PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NOB SUAS-RH



PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NOB SUAS-RH

- Necessário tratar a Gestão do Trabalho como questão **ESTRATÉGICA** para qualidade dos Serviços ofertados;
- Nos serviços públicos o preenchimento de cargos será por **CONCUSO PÚBLICO** na **QUANTIDADE** necessária à gestão da execução e dos Serviços;
- Estabelecer uma Política Nacional de **Capacitação**, fundada nos princípios da educação permanente



PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NOB SUAS-RH

- Além de:
 - » garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização
 - » garantir a educação permanente dos trabalhadores,
 - » realizar planejamento estratégico,
 - » garantir a gestão participativa com controle social,
 - » integrar e alimentar o sistema de informação.



SOBRE RECURSOS HUMANOS



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.



CONSIDERAR NOB SUAS RH E LEGISLAÇÕES 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 que PODERÃO compor**

- 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



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.



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



SOBRE PLANO DE CAPACITAÇÃO OU EDUCAÇÃO PERMANENTE



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.



ORIENTAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO

- Sistemática e continuada: Planos anuais de capacitação
- Sustentável: Previsão de recursos
- Participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
- Descentralizada: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas
- Avaliada e monitorada: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social.



ATIVIDADE

- Divididos em grupo definam:
 - Gestor
 - Usuário
 - Profissional da equipe de referência
 - Conselheiro
 - Representante de OSC



ATIVIDADE

- GRUPO 1. MESA DE NEGOCIAÇÃO SOBRE CONCURSO PÚBLICO / SELEÇÃO SIMPLIFICADA
- GRUPO 2. DEFINIÇÃO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE
- GRUPO 3. MESA DE NEGOCIAÇÃO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS CRAS E CREAS
- GRUPO 4. MESA DE NEGOCIAÇÃO SOBRE QUADRO DE PROFISSIONAIS DOS SERVIÇOS



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

SOBRE RESPONSABILIDADE E ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES PARA A GESTÃO DO TRABALHO



Resolução CNAS no 18, de 15 de julho de 2013. Pacto de Aprimoramento da Gestão Municipal

- Art. 2o Constituem prioridades e metas específicas para os municípios no âmbito da Gestão
 - a. **Desprecarizar** os vínculos trabalhistas das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS...
 - b. Estruturar as secretarias municipais de assistência social com a instituição formal de áreas essenciais como ... Gestão do SUAS com competência de **Gestão do Trabalho** ...



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](#) ▾



FUNDAÇÃO APOLÔNIO SALLES
F A D U R P E



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO



ESFOSUAS/PE
Equipe Pernambuco, Assessoria Técnica
de Gestão, Supervisão e Monitoramento
do Trabalho

Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MÁS TRABALHE, MÁS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA



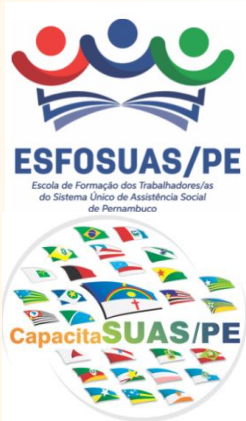
PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL



Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente - GGTEP

Coordenação Geral

4 (QUATRO) ASSESSORIAS TÉCNICAS





NEAD-SUAS/PE

É o **Núcleo de Ensino a Distância** que tem como objetivo ofertar alternativas tecnológicas a fim de fortalecer as ações de capacitação e formação promovidas pela SDSCJ.

Possibilitando expandir as ações de capacitação e atingir o maior número de agentes sociais que atuam nas políticas de desenvolvimento social.

Permitindo superar limites de tempo e espaço e de reconhecimento do processo de aprendizagem.

CapacitaSUAS/PE

É o **Programa Nacional de Capacitação Permanente do SUAS – CapacitaSUAS**, coordenado em âmbito nacional pelo Ministério da Cidadania - MC e em Pernambuco pela Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude -SDSCJ.

Consiste em ofertar cursos de extensão de 40h e 20h, seminários de integração e capacitações em temáticas específicas, visando a qualificação para a melhoria do provimento dos serviços e da gestão e do controle social.

CADTSUAS/PE

É o **Sistema de Cadastro dos Trabalhadores do SUAS** em Pernambuco, esse banco de dados é atualizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em regulação específica e é utilizado para subsidiar o planejamento e as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

O QUE É: EspecializaSUAS/PE

É um conjunto de ações integradas de implementação, fortalecimento e consolidação da Política de Educação Permanente do SUAS no âmbito do estado de Pernambuco.



EIXOS PRINCIPAIS

ESFOSUAS/PE

É a **Escola de Formação do SUAS/PE** tem por objetivo promover uma Política de formação e capacitação de forma integrada, sistemática e continuada, fundada no princípio da educação permanente visando o desenvolvimento dos servidores públicos que atuam no Sistema Único de Assistência Social –SUAS.

Tem com público alvo os agentes públicos sociais que atuam nas políticas de desenvolvimento social.

SIGAS/PE

É o **Sistema de Informação e Gestão de Assistência Social no estado de Pernambuco**.

Ferramenta capaz de armazenar informações e produzir conhecimentos acerca dos principais elementos que integram a Política de Assistência Social e indicadores sociais dos municípios de Pernambuco e do Distrito Estadual de Fernando de Noronha.

Operacionaliza a gestão da informação do SUAS dando suporte à gestão, ao provimento dos serviços e ao controle social.

NEEP-SUAS/PE

É o **Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS**, instituído em outubro de 2014, através da portaria nº 236 de 21/10/2014 é uma instância de consulta e assessoramento da SDSCJ, órgão gestor do SUAS em Pernambuco, voltada à implementação da Política de Educação Permanente.

Com objetivo principal a interlocução, o diálogo e a cooperação entre os envolvidos na implementação do SUAS e da Política de Educação Permanente.

SUAS/RH-PE

É o **Plano Estadual de Capacitação Continuada SUAS/RH-PE** que oportuniza aos gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS, da rede pública e privada o acesso à qualificação, aos conhecimentos, aos conteúdos atualizados, desenvolvendo habilidades e atitudes essenciais ao desempenho de suas atribuições legais.

São ofertadas metas de capacitação em serviço, supervisão técnica, seminário e ensino a distância.

OBPEP-SUAS/PE

É o **Observatório do Plano de Educação Permanente de Pernambuco** é a ferramenta de apoio aos gestores, agentes sociais e do controle, professores e pesquisadores, mas especialmente é um instrumento à disposição da sociedade para que qualquer cidadão brasileiro possa acompanhar o cumprimento das metas, as estratégias e diretrizes estabelecidas no âmbito das ações de Educação Permanente do SUAS em Pernambuco.

Supervisão Técnica

É a **modalidade de capacitação em serviço** que tem por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.



O QUE É:

EspecializaSUAS/PE

É um conjunto de ações integradas de implementação, fortalecimento e consolidação da Política de Educação Permanente do SUAS no âmbito do estado de Pernambuco.

OBPEP-SUAS/PE

É o **Observatório do Plano de Educação Permanente de Pernambuco** é a ferramenta de apoio aos gestores, agentes sociais e do controle, professores e pesquisadores, mas especialmente é um instrumento à disposição da sociedade para que qualquer cidadão brasileiro possa acompanhar o cumprimento das metas, as estratégias e diretrizes estabelecidas no âmbito das ações de Educação Permanente do SUAS em Pernambuco.



NEAD-SUAS/PE

É o **Núcleo de Ensino a Distância** que tem como objetivo ofertar alternativas tecnológicas a fim de fortalecer as ações de capacitação e formação promovidas pela SDSCJ.

Possibilitando expandir as ações de capacitação e atingir o maior número de agentes sociais que atuam nas políticas de desenvolvimento social.

Permitindo superar limites de tempo e espaço e de reconhecimento do processo de aprendizagem.

Supervisão Técnica

É a **modalidade de capacitação em serviço** que tem por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.



NEEP-SUAS/PE

É o **Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS**, instituído em outubro de 2014, através da portaria nº 236 de 21/10/2014 é uma instância de consulta e assessoramento da SDSCJ, órgão gestor do SUAS em Pernambuco, voltada à implementação da Política de Educação Permanente.

Com objetivo principal a interlocução, o diálogo e a cooperação entre os envolvidos na implementação do SUAS e da Política de Educação Permanente.



CADTSUAS/PE

É o Sistema de Cadastro dos Trabalhadores do SUAS em Pernambuco, esse banco de dados é atualizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em regulação específica e é utilizado para subsidiar o planejamento e as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

SUAS/RH-PE

É o Plano Estadual de Capacitação Continuada SUAS/RH-PE que oportuniza aos gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS, da rede pública e privada o acesso à qualificação, aos conhecimentos, aos conteúdos atualizados, desenvolvendo habilidades e atitudes essenciais ao desempenho de suas atribuições legais.

São ofertadas metas de capacitação em serviço, supervisão técnica, seminário e ensino a distância.



SIGAS

Sistema de Informação e Gestão de Assistência Social de Pernambuco



CapacitaSUAS/PE

É o Programa Nacional de Capacitação Permanente do SUAS – CapacitaSUAS, coordenado em âmbito nacional pelo Ministério da Cidadania - MC e em Pernambuco pela Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude-SDSCJ.

Consiste em ofertar cursos de extensão de 40h e 20h, seminários de integração e capacitações em temáticas específicas, visando a qualificação para a melhoria do provimento dos serviços e da gestão e do controle social.

ESFOSUAS/PE

É a Escola de Formação do SUAS/PE tem por objetivo promover uma Política de formação e capacitação de forma integrada, sistemática e continuada, fundada no princípio da educação permanente visando o desenvolvimento dos servidores públicos que atuam no Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

Tem com público alvo os agentes públicos sociais que atuam nas políticas de desenvolvimento social.

SIGAS/PE

É o Sistema de Informação e Gestão de Assistência Social no estado de Pernambuco.

Ferramenta capaz de armazenar informações e produzir conhecimentos acerca dos principais elementos que integram a Política de Assistência Social e indicadores sociais dos municípios de Pernambuco e do Distrito Estadual de Fernando de Noronha.

Operacionaliza a gestão da informação do SUAS dando suporte à gestão, ao provimento dos serviços e ao controle social.



ESTADO 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 ▾



Secretaria de
Desenvolvimento
Social, Criança
e Juventude



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO

MINISTÉRIO DA
CIDADANIA





Gestão do Trabalho no SUAS Mato Grosso

- **GESTÃO DO TRABALHO:**
 - Sistema CADSUAS
- **CAPACITAÇÃO PERMANENTE NO SUAS:**
 - Apoio Técnico
 - Ações de capacitação
 - Ação de formação
 - Cursos de qualificação
- **CAPACITASUAS**



• INSTÂNCIAS DO SUAS

- DE NEGOCIAÇÃO: CIT / CIB
- DE ARTICULAÇÃO: FONSEAS / CONGEMAS / COEGEMAS / FONACEAS / FNTSUAS / FETSUAS / FNUSUAS / FMUSUAS
- DE DELIBERAÇÃO: CNNAS / CEAS / CONFERÊNCIA

OBERVATÓRIO DE PRÁTICAS DO SUAS – MT:

- Pesquisa e levantamento
- Produção Técnica



**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
subjativas**

- **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
Estado de Pernambuco, União Federal de Municípios e Conselho Nacional de Saúde

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

(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.



DESAFIOS QUE SE MANTÉM PARA A GESTÃO DO TRABALHO

- *Implantação das mesas de negociação nas três esferas de governo;*
- *A precariedade no trabalho e desvalorização dos trabalhadores do SUAS;*
- *A alta rotatividade dos profissionais;*
- *As formas de contratação direta e indireta pelos gestores em descumprimento da NOB-RH/SUAS;*
- *As várias jornadas de trabalho, com CPF registrado no CadSUAS em mais de um município;*



DESAFIOS QUE SE MANTÊM PARA A GESTÃO DO TRABALHO

- *O trabalho desregulado e desprotegido;*
- *A falta de controle e planejamento sobre os gastos com pessoal;*
- *A realidade dos serviços e o papel estratégico do planejamento de recursos humanos no novo modelo de gestão descentralizada;*
- *O papel regulador do estado e a necessidade de instrumentos que possibilitem a tomada de decisões e o monitoramento e a avaliação da força de trabalho;*
- *A baixa participação dos trabalhadores nas instâncias do SUAS, em especial nos Conselhos de Assistência Social;*



DESAFIOS QUE SE MANTÉM PARA A GESTÃO DO TRABALHO

- *O aprimoramento da gestão, a qualificação dos serviços, a formação para o trabalho e a progressão funcional;*
- *O estabelecimento de mapas de competências das equipes de referência dos serviços;*
- *O estudo sobre o perfil requerido pelo SUAS de seus trabalhadores;*
- *A insatisfação dos trabalhadores com a mobilização e representatividade de suas representações.*



ATIVIDADE

- CONSTRUA UMA PROPOSTA PARA SEU MUNICÍPIO PARA IMPLANTAÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DO TRABALHOS CONSIDERANDO AS AÇOES:
 - PARA VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR
 - PARA ESTRUTURAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO
- Considere as principais dificuldades que podem ser encontradas: recursos, pessoal, pouco conhecimento sobre a área, necessidade de apoio técnico externo, outras prioridades, trabalhadores desmobilizados, pouca participação dos trabalhadores em espaços de organização....
- Considere os recursos que podem cooperar: conhecimentos adquiridos sobre a área, organização dos trabalhadores, interesse do Estado em apoiar, realização de debates em espaços de deliberação....



GESTÃO DO TRABALHO: definição

**VALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR**

PLANEJAMENTO

**ESTRUTURAÇÃO DE
PROCESSOS DE
TRABALHO**

ORGANIZAÇÃO

EXECUÇÃO



“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

