



# ESFOSUAS/PE

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

**Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança, Juventude e  
Prevenção à Violência e as Drogas - SDSCJPVD**

**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 desta política pública através da **mediação** dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

**OBJETIVO GERAL:** Refletir conceitos, concepções e a institucionalidade da política de assistência social, 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)

- Toda **relações entre** homens se dá por meio da **mediação de instrumentos**:
- - **linguagem** (instrumento **simbólico** básico de todos os grupos humanos)
- - **Objetos** (instrumentos **concretos**)
- Assim, **interioriza** os elementos **culturalmente** estruturados = Vigotski chama de **internalização**, essa reconstrução interna de uma operação externa in: ANTÔNIO, Rosa Maria, Maringá, 2008.
- Aldaíza (citada por 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 ética e política**.
- **PORTANTO, NÃO EXISTE NEUTRALIDADE!**

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

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

# RELEVÂNCIA DO TEMA

- APRESENTAÇÃO – NOME TARJETAS
- VAMOS CONVERSAR SOBRE GESTÃO DO TRABALHO
- MAS...O QUE É TRABALHO?

# ALGUMAS DEFINIÇÕES SOBRE O QUE É TRABALHO

- **TRABALHO = FONTE DE TODA RIQUEZA**
- **TRABALHO = EMPREGO ASSALARIADO**
- **TRABALHO = MERCADORIA**
- **TRABALHO = TODA RELAÇÃO ENTRE O HOMEM E A NATUREZA E CONDIÇÃO FUNDANTE DA EXISTÊNCIA HUMANA**

- GESTÃO DO TRABALHO NÃO DEVE SER TOMADO COMO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS;
- **SIMPLIFICAÇÃO RETIRA DO TRABALHO SEU CARÁTER ONTOLÓGICO, POLÍTICO, ÉTICO, TRANSFORMADOR, HUMANIZADOR PARA ATENDER A LÓGICA DA EFICÁCIA DO MERCADO, DA EMPRESA;**
- TRANSFORMA TRABALHADOR EM “COLABORADOR” QUE AJUDA A ALCANÇAR OS OBJETIVOS DA EMPRESA COM BAIXO CUSTO TORNANDO O SETOR PRIVADO MAIS EFICAZ E EFICIENTE! (ver Desmascarando - Petrobras)

# O trabalho humano transformou a natureza = ao mesmo tempo que transforma o próprio homem

- EVOLUÇÃO: NECESSIDADE – **TRABALHO** – HUMANIZAÇÃO
- (Rever: A Guerra do Fogo)
  - Dominou o **fogo** = comida crua – comida cozida
  - **Agricultura**, criação e domesticação de animais = muda estilo de vida nômade para sedentário
  - Instrumentos de corte = casas e deixou as cavernas, roupa
  - inventou a roda = bicicleta, automóvel
  - linguagem = organizamos as relações sociais
  - Dominou a natureza = produzindo e acumulando conhecimento, práticas, costumes, valores = **CULTURA**

# CONCEITOS PARA AJUDAR A PENSAR TRABALHO

- ➔ **HOMEM = força produtiva** de riqueza através da transformação da natureza pelo **TRABALHO**
- ➔ **HOMEM = pensa** e transforma a **natureza** (água, terra, animais, árvores)
- ✓ Necessidade humanas exigiam mais trabalho, mais produção, mais crescimento, mais evoluía a humanidade, **novas necessidades**, mais trabalho, mais produção, mais evoluía a humanidade...(celular e computador...)
- ✓ Organizamos as relações sociais a partir do **TRABALHO** = que no capitalismo passa a ser **MERCADORIA**
- ✓ Modelo esgotado = está baseado na **EXPLORAÇÃO, EXPROPRIAÇÃO E ACUMULAÇÃO**

# EXPLORAÇÃO, EXPROPRIAÇÃO E ACUMULAÇÃO = propriedade privada

→ **PROPRIEDADE PRIVADA** DOS MEIOS DE PRODUÇÃO QUE VAI  
DIVIDIR A SOCIEDADE EM **CLASSES SOCIAIS** DISTINTAS,  
CONTRÁRIAS, ANTAGÔNICAS, SEMPRE EM DISPUTA!

- ✓ QUEM DETÊM **MEIOS DE PRODUÇÃO** = CLASSE DOMINANTE
- ✓ QUEM SÓ RESTA **FORÇA DE TRABALHO** = CLASSE DOMINADA

**A. MEIOS DE PRODUÇÃO** = MÁQUINAS, TERRAS, ÁGUA, AR, ESPAÇO,  
MINÉRIO, PETRÓLEO, JAZIDAS DE MINÉRIOS, TECNOLOGIA

**B. FORÇA DE TRABALHO** = TRABALHADOR

**X CAPITALISMO** (leis = direitos capitalista (teto  
gastos e arcabouço fiscal) e do trabalhador (? - vender  
sua força de trabalho))

# CONCEITOS PARA AJUDAR A PENSAR TRABALHO

“(...) a vida mesma aparece só como meio de vida” (Marx, 2004, p. 84). Desse modo, o trabalho não se constitui em uma **atividade que desenvolve** plenamente as **faculdades humanas**, mas é apenas uma forma de lograr a **sobrevivência física**.

Trabalho possibilita-lhe, meramente, **comer, dormir, procriar** = NÃO HUMANIZA, ao contrário: DESUMANIZA, ESCRAVIZA, ANIMALIZA, ADOECE, ASSALTA A SUBJETIVIDADE.

Fonte:  
<https://www.scielo.br/j/pe/a/P4BLV9bV3zzMmqJ7bDkjcCc/?format=pdf&lang=pt>

## E O TRABALHO?

SEM CONDIÇÕES DE ACESSO AOS MEIOS NECESSÁRIO PARA PROVER SUA EXISTÊNCIA, SOBROU AO TRABALHADOR **VENDER** A ÚNICA COISA QUE LHE PERTENCE: **FORÇA DE TRABALHO**

**TRABALHO = MERCADORIA**

**MERCADO = GRANDE ARENA TROCA DA FORÇA DE TRABALHO POR SALÁRIO**

**CAPITALISMO: Direito (leis) = legitimar exploração ou a garantia dos direitos = parlamento, governo, judiciário**

Portanto, a força de trabalho de vocês hoje é **mercadoria** que **vale** pouco e é **explorada** em condições cada vez mais degradantes e adoecedoras!

## RECOMENDAÇÃO LEITURA:

### O CONCEITO DE CULTURA: DEFINIÇÃO E COMPREENSÃO A PARTIR DA TEORIA MARXISTA Julia Malanchen – Unioeste/Foz do Iguaçu

- **TRABALHO:** CONCEITO COMPLEXO QUE NECESSITA DE VÁRIAS APROPRIAÇÃO TEÓRICAS (faróis/lentes);
- **TEORIAS** EXPLICATIVAS NOS POSSIBILITAM, OU NÃO, VER ALÉM DA APARÊNCIA DOS FENÔMENOS QUE NOS APARECEM DE IMEDIATO.

# Duplo caráter do trabalho humano

- **Caráter ontológico** – Nos tornamos seres humanos na relação com a natureza para manter as condições de vida.
- **Caráter assumido em dados modos de produção da vida** – **O trabalho assalariado**. O Trabalho subsumido ao capital. **O Trabalho alienado**. Alienação econômica, social, política, cultural, ideológica. Mecanismos: Manter a ignorância. Silenciar, Ocultar, Inverter, Naturalizar.
- MARX; Karl. Trabalho Assalariado e Capital. São Paulo: Expressão Popular , 2006. pp. 17-68
- MARX; Karl. Salário, Preço e lucro. São Paulo: Expressão Popular, 2006. pp. 69-142

## “A situação da classe trabalhadora” – F. ENGELS

- **GUERRA SOCIAL** JÁ SE INSTALA NO INÍCIO DO CAPITALISMO:  
**SUPEREXPLORAÇÃO**

“Nessa guerra social as armas de combate são o CAPITAL, a propriedade ...dos meios de subsistência e dos meios de produção, é óbvio que todos os ônus de uma tal situação recaem sobre o pobre...Se tem a sorte de encontrar TRABALHO, isto é, se a burguesia lhe faz o FAVOR de enriquecer à sua custa, espera-o apenas um **salário suficiente para O MANTER VIVO (NÓS!!!)**

Se NÃO encontra TRABALHO e não temer a POLÍCIA, pode roubar; pode ainda MORRER DE FOME, caso em que a polícia tomará cuidado para que a morte seja silenciosa para não chocar a burguesia”

# A situação da Classe trabalho

**NO CAPITALISMO: “OS HOMENS SÓ SE CONSIDERAM RECIPROCAMENTE COMO OBJETOS UTILIZÁVEIS: CADA UM EXPLORA O OUTRO E O RESULTADO É QUE O MAIS FORTE PISA NO MAIS FRACO (hierarquia assistência social) E OS POUCOS FORTES, CAPITALISTAS, SE APROPRIAM DE TUDO, ENQUANTO OS MAIS FRACOS, AOS POBRES, MAL LHES RESTA APENAS A VIDA” (MAX STINER IN, ENGELS, PG. 68)**

**...pg.69 : “...e permanecemos espantados com o fato de este mundo enlouquecido ainda continuar funcionando.”**

- ✓ O salário
- ✓ Vínculo de trabalho
- ✓ Condições e estruturas das Unidades
- ✓ Material permanente
- ✓ Disponibilidade carro
- ✓ Material pedagógico para realização das atividades planejadas
- ✓ Alimentação durante as atividades
- ✓ Organização e clareza dos processos de trabalhos
- ✓ Transporte para chegar no trabalho
- ✓ Segurança no local trabalho
- ✓ Valorização e reconhecimento profissional
- ✓ Lotação a partir das potencialidades desenvolvidas em estudos, pesquisas

- ✓ Processos de planejamento, monitoramento e avaliação subsidiam as tomadas de decisões
- ✓ Participação do trabalhador na gestão
- ✓ Coordenações como referência, apoio e diálogo
- ✓ Tempo para estudos e qualificação
- ✓ Tempo para a família
- ✓ Apoio aos trabalhadores quando vivenciam situações de estresse
- ✓ Existência de local para diálogo permanente com gestores e usuários para tratar das condições de trabalho
- ✓ Participação em movimentos para reivindicações dos direitos
- ✓ Valorização pela qualidade do trabalho desempenhado
- ✓ Os recursos estão chegando e sendo aplicados em acordo com as diretrizes do SUAS, dos Planos?



## Atendente

burger king - São Paulo, SP

R\$ 1.100 - R\$ 1.384 por mês

**Candidate-se**

Atendimento ao público, montagem de lanches e limpeza e organização do restaurante.

Tipo de vaga: Meio período, Efetivo CLT

Horas de meio período: 43 por semana

Salário: R\$1.100,00 - R\$1.384,00 por mês

Benefícios:

- Assistência médica
- Assistência odontológica
- Convênios e descontos comerciais
- Participação nos lucros
- Seguro de vida
- Vale-transporte



**Burger King**

3,4 ★★★★★ 52.042 avaliações

Seguir

Escreva uma avaliação



## Atendente Noite e Madrugada

Burger King Brasil - Santo André, SP

R\$ 1.284 - R\$ 1.686 por mês

**Candidate-se**

Benefícios:

- Assistência médica
- Assistência odontológica
- Participação nos lucros
- Seguro de vida
- Vale-transporte

Horário de trabalho:

- Dias úteis e finais de semana
- Turno de 8 horas
- Turno Noturno

Tipos de pagamento adicional:

- 13º salário
- Adicional noturno

# 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 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)

# 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.

# CONHECIMENTO NECESSÁRIO PARA O DEBATE DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

## 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 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

## O RECONHECIMENTO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR NO SUAS: APONTAMENTOS EXTRAÍDOS DO “ENCONTRO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO SUAS

Joaquina Barata Teixeira ..... 123

## A CONSOLIDAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL COMO POLÍTICA PÚBLICA NO SÉCULO XXI: O DESAFIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO PRINCÍPIO ESTRATÉGICO NA GESTÃO DO TRABALHO

Alba Maria Pinho de Carvalho e Irma Martins Moroni da Silveira ..... 141

## MESA DE NEGOCIAÇÃO: INSTRUMENTO DE GESTÃO NO SUAS

Eliana Teles do Carmo e Rosário de Maria da Costa Ferreira ..... 171

# 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;
- **DESCRIMINALIZAÇÃO** DO SERVIDOR PÚBLICO, FORTALECENDO AS DIRETRIZES NOB SUAS-RH.
- **REVERTER EC 95:** EXACERBAÇÃO DO 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.
  2. Reingresso do Brasil no **mapa da fome** = 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. **Endividamento**: Foram concedidos R\$ 9,5 bilhões de empréstimos consignados
  4. **Redução** de 96% no **orçamento** para o SUAS
  5. A **rede física** = praticamente a mesma de 2016
  6. **Oferta** de serviços socioassistenciais = **encolheu** com aumento do empobrecimento do País
  7. A **fila de espera** para o BPC conta hoje com mais de **580 mil**
- “Diante do desmonte verificado, a tarefa de **reconstruir** toda a rede de proteção social representa um enorme desafio”**

# Em que condições combatemos estas situações?

**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>

MISÉRIA

## UNICEF: Em Pernambuco, 77,7% das crianças e adolescentes vivem na pobreza

Estudo apresenta pobreza e seu impacto em crianças e adolescentes no Brasil e em cada estado



Cadastrado por  
**Jamildo Melo**

Publicado em 14/02/2023 às 17:06 | Atualizado em 14/02/2023 às 17:35

 NOTÍCIA



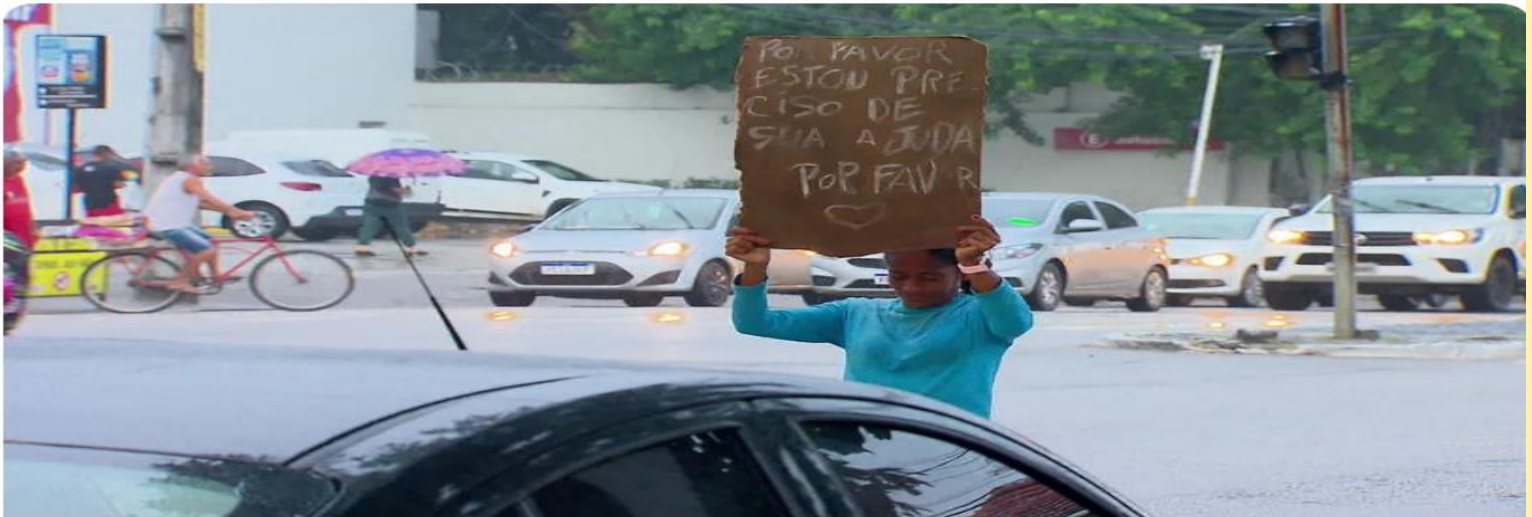
Em que condições combatemos estas situações?

# Pernambuco foi 5º estado do país onde população ficou mais pobre com a pandemia, diz estudo da FGV

Além de Pernambuco, outros dois estados do Nordeste estão entre os cinco que mais empobreceram: Sergipe e Ceará.

Por Artur Ferraz, g1 PE

14/02/2023 04h00 · Atualizado há 3 meses



Mulher pede ajuda em sinais do Recife — Foto: Reprodução/TV Globo

# Em que condições combatemos estas situações?

**piauí**

A Revista Podcasts Igualdades Dossier piauí Herald Vídeos Lupa Faça seu login

## EM 2021, POBREZA EM PERNAMBUCO CRESCEU QUASE O DOBRO QUE A MÉDIA NACIONAL

Luigi Mazza, Thallys Braga e Renata Buono | 09 jul 2022\_09h00

POBRES =  |  = NOVOS POBRES

**PERNAMBUCO**



**BRASIL**



Fonte: Mapa da Nova Pobreza (FGV Social)

\* A linha de pobreza utilizada no estudo foi a de renda domiciliar per capita de até 497 reais (o equivalente ao valor de US\$ 5.50 por dia ajustado por paridade de poder de compra)

Em que condições combatemos estas situações?

PERNAMBUCO

# Movimentos de luta pelos direitos da população LGBTQIA+ protestam contra violência e preconceito no Recife

Manifestação fez parte do Dia Internacional Contra a LGBTFobia e cobrou políticas públicas direcionadas para a população LGBTQIA+.

Por g1 PE

17/05/2023 20h07 · Atualizado há 3 dias



“Nós somos o terceiro estado que mais violenta os direitos da comunidade LGBTQIA+. É o estado em primeiro lugar em assassinatos da população trans. Foi publicado hoje o dossiê da Antra (Associação Nacional de Travestir e Transexuais) em Brasília”, disse a ativista.

Em que condições combatemos estas situações?

# Pernambuco: Violência contra mulheres idosas cresce quase 115% em 2022; saiba como denunciar

Alerta do Ciappi sobre o tema vem no Dia Internacional da Mulher, celebrado nesta terça-feira (8)

Por **Portal Folha de Pernambuco**  
08/03/22 às 07H35 atualizado em 08/03/22 às 11H19



Controle sua

Nosso site usa

Em que condições combatemos estas situações?

# Desemprego em Pernambuco é o segundo maior do País

Taxa de 14,1% foi divulgada ontem pelo IBGE. Média nacional foi de 8,8%

Por **Carlos André Carvalho com Agências**  
19/05/23 às 06H00 atualizado em 19/05/23 às 07H25





**Pernambuco** teve a **segunda maior taxa de desemprego do Brasil**, com 14,1%, no primeiro trimestre deste ano, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua divulgada ontem (18) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O percentual de Pernambuco fica abaixo apenas da Bahia, com 14,4%. No Brasil, o desemprego ficou em 8,8%.

# CAMINHOS PARA A RECONSTRUÇÃO DO SUAS

## VÍDEO: BRASIL EM DISPUTA Ricardo Antunes

# O Impacto das Emendas Parlamentares no orçamento da Assistência Social



 **GISELE RODRIGUES**  ATUALIZADO EM: 10 DE NOVEMBRO DE 2022  **COMENTE!**

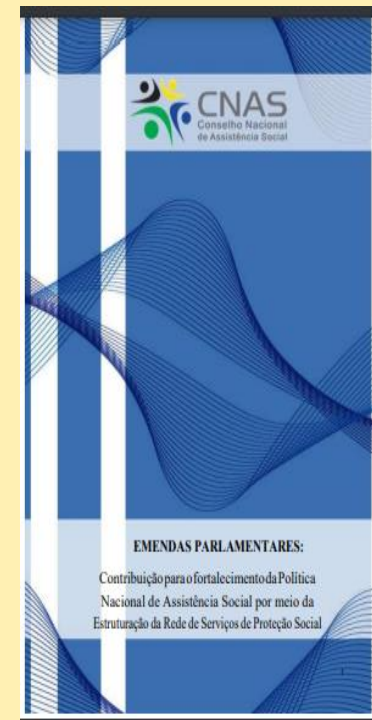
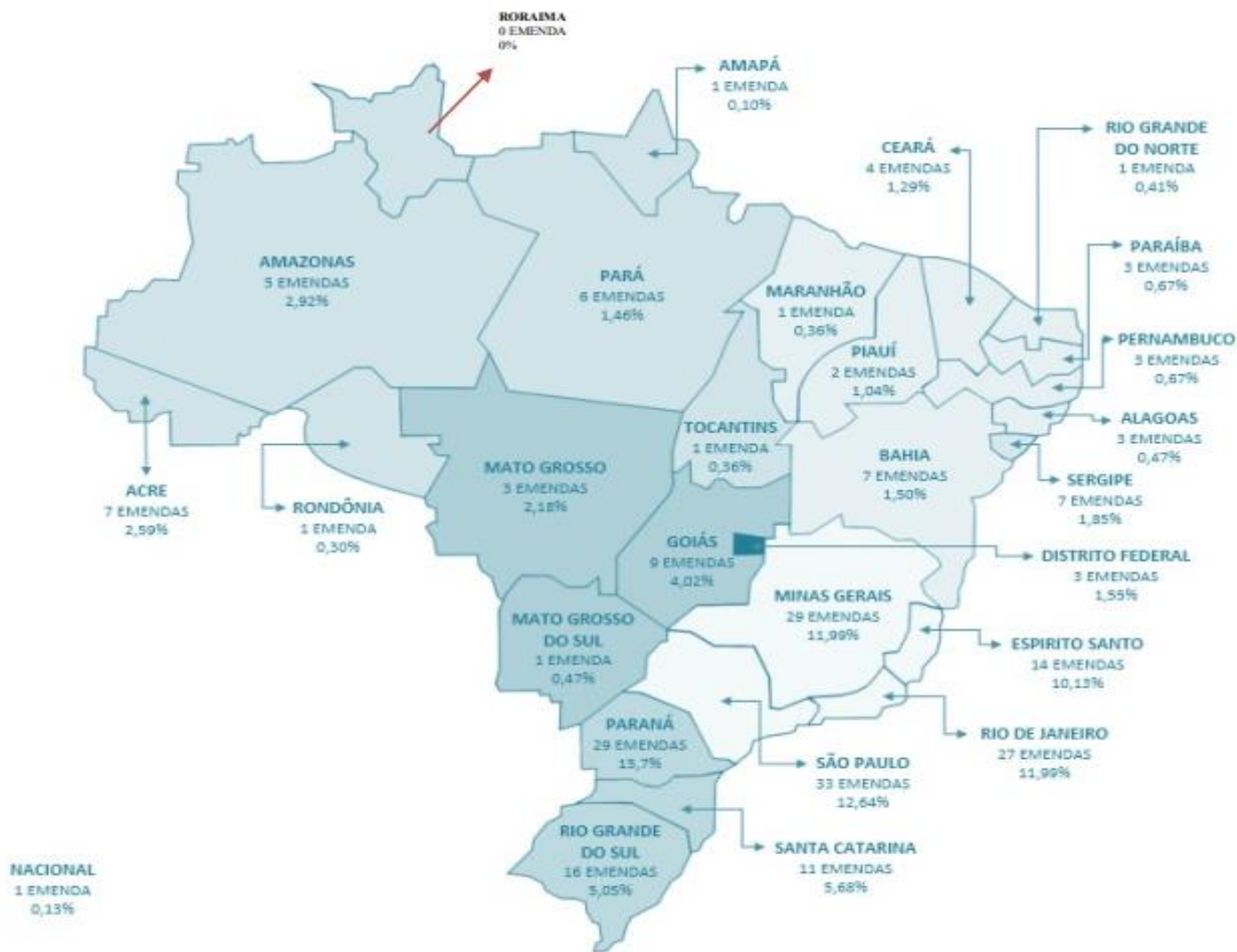
 **GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA**

“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>

# 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.

# 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](http://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

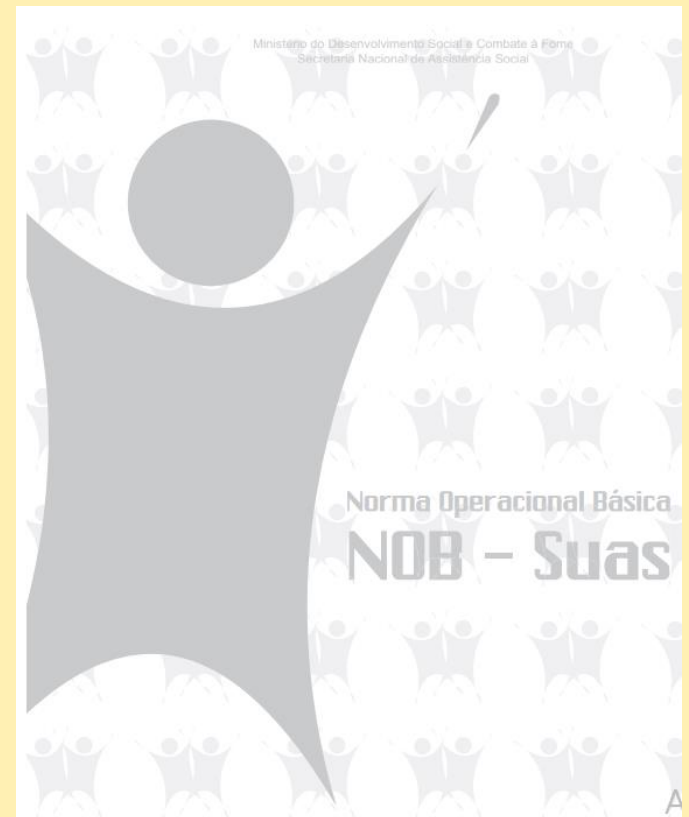


[dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action&co\\_obra=2272](http://dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action&co_obra=2272)

# REFERÊNCIAS

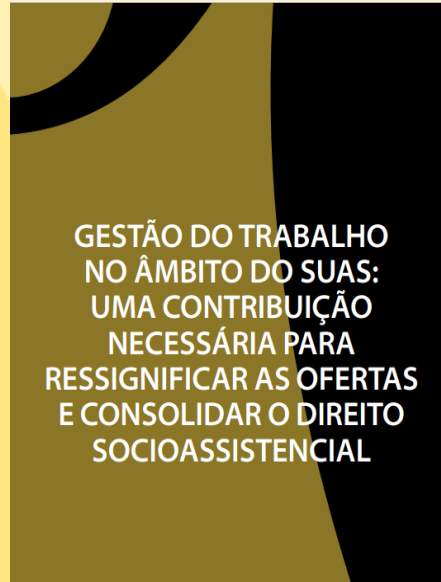
**NOB-RH/SUAS:  
ANOTADA E COMENTADA**

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

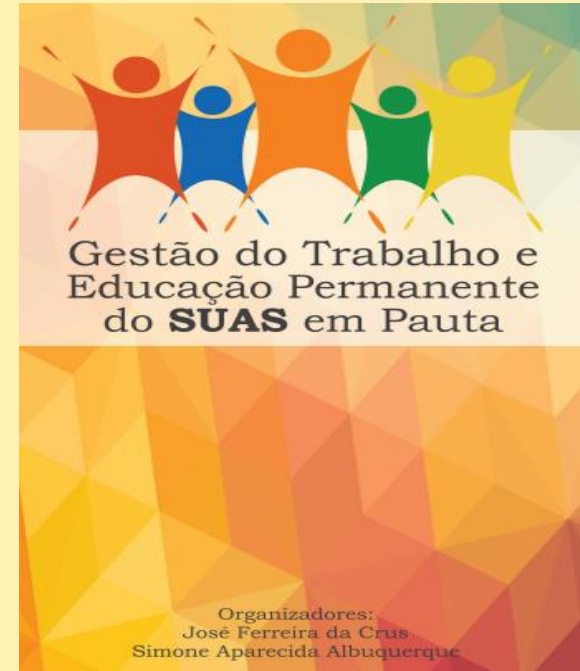


**RESOLUÇÃO Nº 269 / 2006.** Aprova a  
Norma Operacional Básica de Recursos  
Humanos do Sistema Único de  
Assistência Social – NOB-RH/SUAS

## 1. JOSÉ CRUZ



2011



2014

### Videoconferência:

[www.youtube.com/watch?v=zSITtgR1jsc&list=PLhWY8l8K2BUPvYevQkDqMQNxkycMC1GNd&index=5](http://www.youtube.com/watch?v=zSITtgR1jsc&list=PLhWY8l8K2BUPvYevQkDqMQNxkycMC1GNd&index=5)

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

- **2004** - Sistema Único da Assistência Social – **SUAS e PNAS** / Resolução CNAS nº 145.
  - **2005** - Norma Operacional Básica do SUAS (**NOB-SUAS**), Resolução CNAS nº 130 que regulamenta a PNAS.
  - **2006** - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos - Resolução CNAS nº 269.
  - **2009** - Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – Resolução CNAS nº 109
  - **2011**
- A Resolução CNAS nº 17/2011, **ratifica as equipes de referências**; E
- Resolução CNAS nº 32/2011, estabelece percentual dos **recursos** do SUAS, financiados pelo governo federal, que poderão ser gastos no **pagamento dos profissionais** que integrem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º- E da Lei nº 8.742/1993, inserido pela Lei 12.435/2011
  - **2012** Programa Nacional de Capacitação do SUAS E Aprovação da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – **NOB/SUAS** através da Resolução CNAS nº 33
  - **2013** - Política Nacional de Educação Permanente de Assistência Social (**PENEP/SUAS**) – Resolução CNAS nº 4.
  - **2014** - A Resolução CNAS nº 9 de abril de 2014. Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental
  - **2015** - Regulamenta entendimento acerca dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social – SUAS
  - **2017** - **Instituído o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS através da Portaria nº 190.**

# ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS - PÓS CF 1988

## PERÍODO DE 1993 A 2003

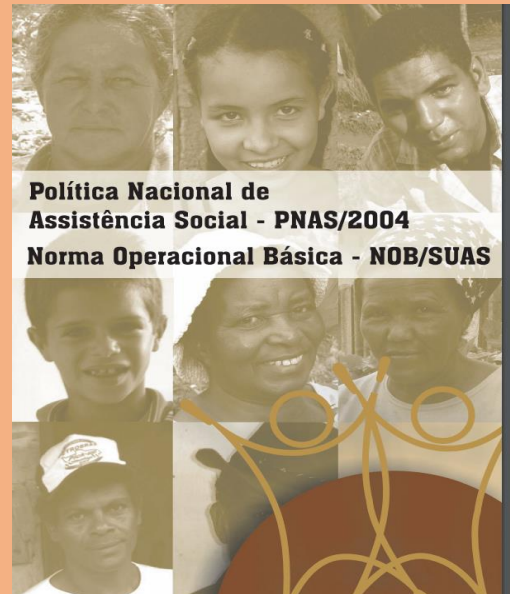
- **1993** – LEI 8.742 ( LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL)
- **1997** - NORMA OPERACIONAL BÁSICA
- **1998** - NORMA OPERACIONAL BÁSICA
- **1998** - POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

## 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**



“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 (projeto 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: (pg.55)

- 
- 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**

# 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 Sistema Único da Assistência Social prevendo a publicação de seu texto em 30 dias
- Resolução nº 01/2007 Publica o o texto da NOB-RH/SUAS,



NOB-RH/SUAS:  
ANOTADA E COMENTADA

**2011**

## 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

## 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)**

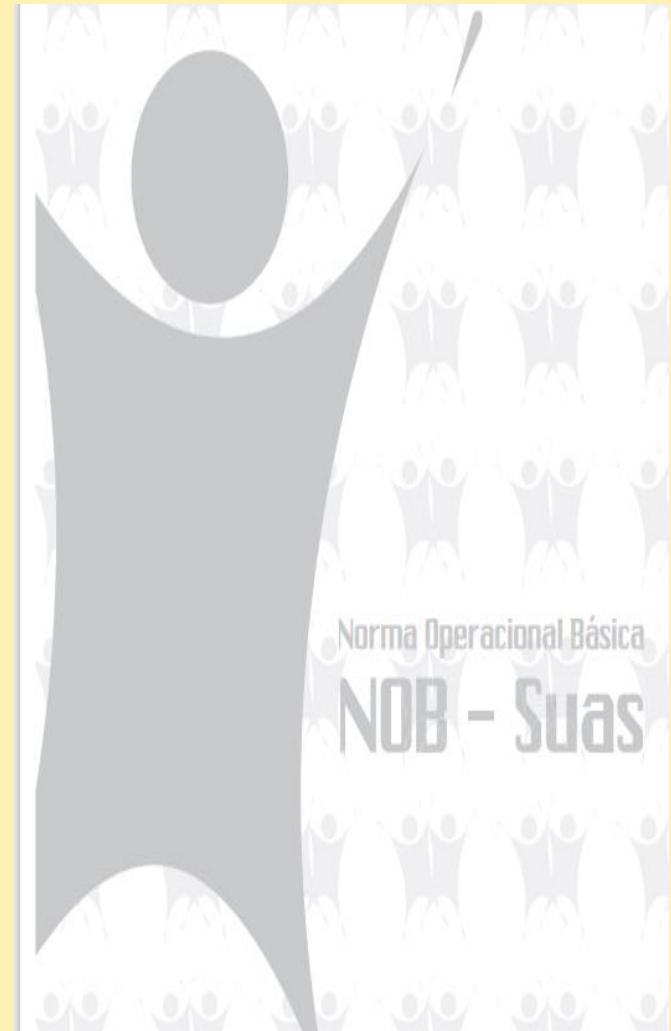
**Resolução CNAS nº 33 de 12/12/2012 - Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social -NOB/SUAS.**

## 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

<b>Capítulo VII - Vigilância Socioassistencial</b> .....	<b>40</b>
Seção I - Operacionalização da Vigilância Socioassistencial.....	40
Seção II - Informação .....	43
Seção III - Monitoramento .....	45
Seção IV - Avaliação .....	46
 <b>Capítulo VIII - Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social</b> .....	 <b>46</b>
 <b>Capítulo IX - Controle Social do Sistema Único de Assistência Social</b> .....	 <b>47</b>



# CAPITULO VIII – GESTÃO TRABALHO

- **Art. 109.** A gestão do trabalho no SUAS compreende planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e a estruturação do processo de trabalho = para aprimorar gestão e qualidade dos serviços e consolidar direitos.
- **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.

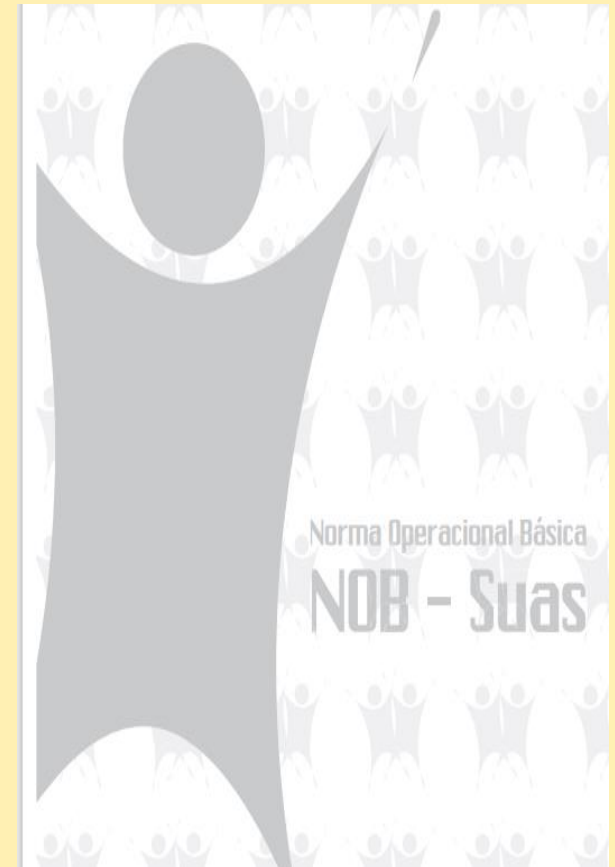
# CAPITULO VIII – GESTÃO TRABALHO

- **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  
NORMATIVOS, 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 **curso público**;
- II – a instituição de **avaliação de desempenho (ver)**;
- 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**.

Ofício Circular nº 097/2022 - **GESTOR EM REDE/SEDUC** Recife, 16 de maio de 2022.

**GESTORES, VICE-GESTORES, COORDENADORES PEDAGÓGICOS DAS UNIDADES EDUCACIONAIS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DO RECIFE**

Considerando o disposto no Decreto nº 30.754/2017, que institui procedimento de avaliação de desempenho por competência dos servidores efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, observado, quando houver, a legislação específica de cada cargo ou carreira;

Considerando o disposto no art. 82, § 2º da Lei nº 18.592/2019, que dispõe acerca da progressão funcional dos servidores da Administração Direta e Fundação da Cultura, ocupantes dos cargos pertencentes aos grupos de Nível Fundamental (NF) e de Nível Médio (NM) da Tabela Geral de Vencimentos Básicos;

**Informamos que daremos início, na próxima quarta-feira (18/05), à etapa de avaliação de desempenho por competência para fins de Progressão Funcional - Edição 2022, dos servidores da Administração Direta e Fundação da Cultura, ocupantes dos cargos pertencentes aos grupos vencimentais Nível Fundamental (NF) e Nível Médio (NM), da época da Fundação Guararapes, conhecidos como Tabelão.**

Para facilitar a compreensão do processo e dirimir as dúvidas iniciais quanto ao sistema, seguem vídeos explicativos produzidos pela Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital (SEPLAGTD):

1. Apresentação do Processo de Avaliação de Desempenho por Competências da Prefeitura da Cidade do Recife: [https://www.youtube.com/watch?v=ifyw\\_ahhlqA](https://www.youtube.com/watch?v=ifyw_ahhlqA)
2. Vídeo explicativo sobre a Autoavaliação: <https://www.youtube.com/watch?v=N0ro1Z2QXfc>
3. Vídeo explicativo sobre a Avaliação da Chefia: <https://www.youtube.com/watch?v=0IL7NEHNqj8>

# § 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.

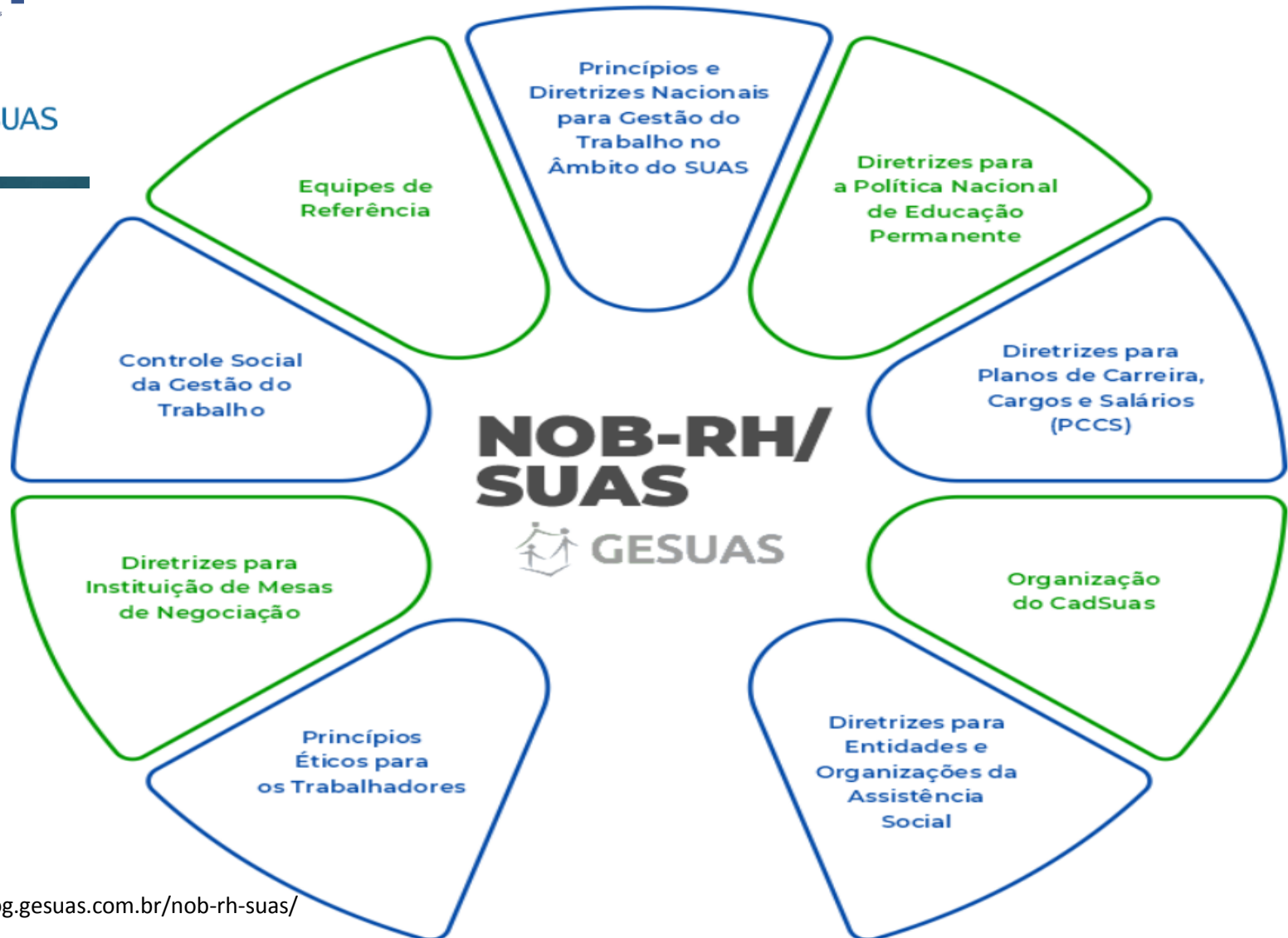


**ESFOSUAS/PE**

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/>



Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança, Juventude e Prevenção à Violência e às Drogas



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



## 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
<b>Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos</b>	<b>Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos</b>
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
<b>Coordenador</b>	nível superior ou médio	1 profissional referenciado para até 20 usuários acolhidos em, no máximo, 2 equipamentos
<b>Cuidador</b>	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.
<b>Auxiliar Cuidador</b>	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.

## Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão:

GESTÃO	FUNÇÕES ESSENCIAIS
<b>Gestão Municipal</b>	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
<b>Gestão Estadual</b>	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  
Assessoria

# 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

# RESOLUÇÃO CNAS 17/2011

## 17 PROFISSÕES INTEGRAM O SUAS

<b>Profissionais que integram as Equipes Obrigatoriamente</b>		
Proteção Social Básica	Proteção Social Especial	
	Média Complexidade	Alta Complexidade
Assistente Social; Psicólogo.	Assistente Social; Psicólogo. Advogado	Assistente Social; Psicólogo.
<b>Profissionais que poderão integrar as equipes de referência</b>		
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 na

**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**

# EIXO EDUCAÇÃO PERMANENTE

## Gestão do Trabalho, INCLUSIVE NO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO DAS EQUIPES TEM EM PERSPECTIVA:

1. Aprimorar a **gestão** do SUAS
2. Aprimorar a **qualidade** dos serviços ofertados pelo CRAS, CREAS, Centro POP, dentre outros
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 EDUCAÇÃO PERMANENTE

## 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 EDUCAÇÃO PERMANENTE

- 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)**

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

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 NABUCO, 58 - UBARANAS (ARTIGO 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.*

# Mesa de negociação – Ponta Grossa/PR

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

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.



- **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:
  - a) Qualificação dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda
  - b) Valorização das(os) trabalhadoras (es)
  - c) Organização institucional do trabalho no SUAS-BH.
  
- **PARTICIPA:** Colegiada
  - a) Representantes da gestão do SUAS – órgão gestor e
  - b) Direção das Organizações da Sociedade Civil (OSC) com atuação no SUAS
  - c) Representantes das (os) trabalhadoras (es) do setor público e privado
  - d) **Usuárias** (os).

**Condições  
objetivas  
e  
subjativas**

- 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** ...;

# A UNIFICAÇÃO DAS PAUTAS DE LUTA

## Piso Salarial do/a Assistente Social é tema de encontro com ministro Márcio Macedo

Na semana de celebração do Dia do/a Assistente Social, comemorado em 15 de maio, a categoria deu um importante passo para a conquista do Piso Salarial

Publicado: 23 Maio, 2023 - 18h03 | Última modificação: 23 Maio, 2023 - 18h18

Escrito por: CUT Sergipe



Na última sexta-feira, dia 19 de Maio, em Aracaju, o Movimento em Defesa do Piso Salarial para Assistente Social viabilizou uma reunião histórica entre representantes e profissionais do serviço social com o ministro da Secretaria Geral da Presidência da República, Márcio Macedo, marcando o início da negociação com o Governo Federal para o aprovação do Piso Salarial da categoria.



Margareth Dallaruvera Audiência Pública Def Direito à Assistência Social e do Financiamento Público

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

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 ▾



**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)

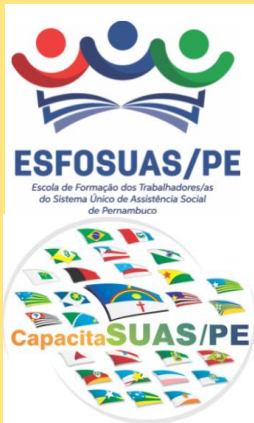
- **NUMEP**: instância **colegiada** consultiva e de **assessoramento** à Subsecretaria de Assistência Social na implementação das ações de Educação Permanente com usuárias(os), trabalhadoras (es), do órgão gestor, OSC, CMAS, das Instituições de Ensino Superior, Escolas de Governo e Institutos Federais 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](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/caderno_orientacoestecnicas_gastosnopagamento.pdf)



CADERNO DE  
ORIENTAÇÕES TÉCNICAS  
SOBRE OS GASTOS  
NO PAGAMENTO DOS  
PROFISSIONAIS  
DAS EQUIPES DE  
REFERÊNCIA DO SUAS

Ativa

## 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.

Aspecto	O que não é	O que é
GESTÃO	mecanismos gerenciais de <b>controle</b> de pessoas, organização do trabalho e capacitações <b>pontuais</b> .	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 <b>adequação</b> entre perfis e funções.	
	Mera oferta de capacitações para <b>transmissão</b> de <b>orientações</b> e <b>conhecimentos</b>	
TRABALHO	<b>Subordinado</b> ao capital	distinção entre trabalho diretamente relacionado com os processos produtivos e trabalho inscrito nos processos de reprodução ampliada da sociabilidade.
	<b>Manutenção</b> das <b>relações</b> de <b>poder</b> / exploração	
	Produtividade	
	<b>técnicos ou servidores públicos</b>	<b>trabalhadores da assistência social que atendem trabalhadores</b>

# 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 Quixot e de la Mancha*. São Pulo, Nova Fronteira, 2021, Volume I)



**Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança, Juventude e  
Prevenção à Violência e as Drogas - SDSCJPVD  
Secretaria Executiva de Assistência Social  
Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente**

**[www.sigas.pe.gov.br](http://www.sigas.pe.gov.br)**

**E-mail: [capacitasuas.pe@sdscj.pe.gov.br](mailto: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](mailto:capacitasuas.ufrpe@ufrpe.br)**

**Telefone: 81 9.9943 0055**