

Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude

Secretaria Executiva de Assistência Social

Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

O SUAS e os novos desafios para a Gestão do Trabalho

TEMAS NORTEADORES

1. *A organização da Gestão do Trabalho no Sistema único de Assistência Social*
2. *Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS - NOB-RH do SUAS – (Resolução CNAS 09/2011 e 17/2014)*
3. *A importância da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS –contribuições necessárias*
4. *A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013*

Recife, dezembro de 2021



Sumário

| | |
|--|----|
| Apresentação | 3 |
| Diálogo inicial | 4 |
| Conteúdo Programático – Matriz Pedagógica | 5 |
| Lista de SIGLAS | 8 |
| Considerações – Temas Norteadores | 10 |
| 1. A organização da gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social | 10 |
| 2. Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS - NOB-RH do SUAS – (Resolução CNAS 09/2011 e 17/2014) | 10 |
| 3. A importância Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS – contribuições necessárias | 10 |
| 4. A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013 | 10 |
| Saiba mais - Temas Norteadores | 11 |
| ❖ Tema norteador 1 | 11 |
| ❖ Tema norteador 2 | 16 |
| ❖ Tema norteador 3 | 25 |
| ❖ Tema norteador 4 | 28 |
| A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013 | 28 |
| São dimensões estratégicas da PNEP/SUAS: | 29 |
| São objetivos específicos da PNEP/SUAS: | 29 |
| Público destinatário: | 30 |
| Dimensões: | 31 |
| Os desafios da qualificação dos serviços e valorização dos trabalhadores/as | 31 |
| A perspectiva político-pedagógica da educação permanente no SUAS | 31 |
| Núcleos de Educação Permanente do SUAS | 33 |
| Monitoramento e Avaliação: | 33 |
| Dados Biográficos: | 34 |
| • Conteudista e Organizadora: | 34 |
| Referência Bibliografia: | 34 |



Apresentação

No contexto de democratização da sociedade brasileira se constitui a Política de Assistência Social, e a partir desse marco, demarcou-se mudanças de paradigmas e inúmeros avanços, entre estes, destaque para a institucionalização do SUAS, que se orienta sob a condição de direito social e marco de ruptura com o clientelismo.

Nesta perspectiva deu-se o avanço na estruturação do SUAS afirmando-se o trabalho social materializado nos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda regidos e fundamentados na profissionalização de políticas públicas sociais.

Esta configuração imputa aos órgãos gestores a função estratégica de impulsionar um Sistema fortalecido, organizado e potencializado com fins de garantir o aprimoramento da gestão e a qualidade das ofertas do SUAS.

E neste sentido que sublinhamos a importância da “Gestão do Trabalho no SUAS”, reconhecendo o trabalhador como principal medidor entre a política e o cidadão/usuário, e destacamos que cabe a cada ente federativo instituir ou designar em sua estrutura administrativa, setor ou equipe responsável pelas ações relativas à pauta, que compreende o planejamento, a organização e execução de ações na perspectiva de valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional.

Diante disso, e numa perspectiva de mudança na relação entre sujeitos e estruturas pressupõe-se um diálogo cada vez mais qualificado numa perspectiva crítica e expositiva da Gestão do Trabalho com foco na ética e política para que possam estabelecer relações horizontais, compartilhadas e democráticas dentro dos espaços institucionais na garantia de movimentos que configurem a lógica da construção dialógica e coletiva num patamar de profissionalização da assistência social.

Para tanto, este Caderno está organizado estrategicamente com o intuito de desenvolver a reflexão e problematização sobre a importância e o papel da Gestão do Trabalho e a compreensão das responsabilidades compartilhadas com fins de avançarmos na profissionalização e fortalecimento do SUAS.

Desejamos a todos/as um ótimo aproveitamento!



Diálogo inicial

O respeito à autonomia e a dignidade de cada um é imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder uns aos outros. Paulo Freire

Esse caderno tem como principal objetivo refletir conceitos, concepções e a institucionalidade com foco na compreensão da gestão do trabalho como princípio estratégico no SUAS, e detalhando os objetivos específicos, a saber:

- 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 – NOB-SUAS 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.

Seguindo os princípios e a base legal da política de assistência social e sua institucionalidade atribuem centralidade às condições de acesso aos direitos, particularmente pela gestão do trabalho e parametrizada pela Norma Operacional de Recursos Humanos – NOB/RH/SUAS, sublinhando que o SUAS é ético-político e inaugura novo marco regulatório que expressa à construção de conteúdo específico da assistência social desencadeando processos de democratização e de qualificação do acesso aos direitos na perspectiva de garantir o atendimento qualificado na rede socioassistencial.

Portanto, a Gestão do Trabalho é um desafio a ser enfrentado pela Política de Assistência Social, sobretudo, na gestão pública, tornando-se imperativo superar velhos paradigmas e propor inovações partindo do atendimento das necessidades sociais e comprometida com um novo modelo de gestão pública com foco na implementação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente na Assistência Social.

Neste sentido o governo de Pernambuco vem implantando um conjunto de ações que referenciam e consolidam a gestão do trabalho no SUAS com a finalidade de materializar as condições necessárias para profissionalização do SUAS através da valorização do trabalhador/a e estruturação dos processos de trabalho institucional.

Conteúdo Programático – Matriz Pedagógica

| NOME DO CURSO: O SUAS e os novos desafios para a Gestão do Trabalho. | | | | | |
|--|--|---------------|---|---|--|
| OBJETIVO GERAL: Compreender a gestão do trabalho como princípio estratégico no SUAS. | | | | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Compreender a gestão do trabalho como estratégia de relevante importância na consolidação SUAS; • Alinhar as ações da gestão do trabalho em observância à NOBSUAS -2012 e a NOBRH/SUAS -2006 e demais normativas pertinentes; • Conhecer as frentes da Gestão do Trabalho em sua completude e incompletude e sua intersetorialidade; • Instituir a cultura da Educação permanente no SUAS conforme previsto na PNEP 2013. | | | | | |
| PÚBLICO: Trabalhadores do SUAS | | | | | |
| PERSPECTIVA PEDAGÓGICA: | | | | | |
| MÓDULO – I / NOME DO MÓDULO | | | | | |
| UNID | EMENTA | CARGA HORÁRIA | OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM | CONTEÚDO / ENFOQUE | TÉCNICAS E RECURSOS DIDÁTICOS |
| 1 | A organização da gestão do Trabalho no Sistema único de Assistência Social | 4h | 1. Compreender o planejamento e a organização das ações relativas à valorização do trabalhador; 2. Compreender a estruturação do processo de trabalho institucional. 3. Reconhecer os eixos previstos na NOB-SUAS -2012 | I. Objetivos e compromissos para estruturação da gestão do trabalho; II. Desafios para a qualificação do trabalho e a valorização do trabalhador; III. Detalhamento das ações relativas a valorização do trabalhador e das relações de trabalho; IV. Detalhamento das ações relativas a estruturação do processo de trabalho institucional; V. Observância das Regulamentações específicas. | O curso será ministrado o com a utilização dos seguintes recursos didático-pedagógicos: plataformas digitais, metodologias inovadoras, disponibilização de conteúdos e textos especialmente produzidos, indicação de fontes complementares de informação, debates orientados através de encontros síncronos previamente planejados, avaliação mediante atividades individuais e no coletivo. |

| UNID | EMENTA | CARGA HORÁRIA | OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM | CONTEÚDO / ENFOQUE | TÉCNICAS E RECURSOS DIDÁTICOS |
|------|---|---------------|--|--|---|
| 2 | Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS - NOB-RH do SUAS – (Resolução CNAS 09/2011 e 17/2014) | 6 | <p>1.Refletir os Princípios éticos para os trabalhadores do SUAS;</p> <p>2.Conhecer as funções essenciais para a gestão do SUAS e suas responsabilidades;</p> <p>3.Compreender acerca das equipes de referência no Suas e as responsabilidade dos trabalhadores – resoluções CNAS.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUAS; • Princípios éticos para os trabalhadores do SUAS; • Funções essenciais para a gestão do SUAS; • Equipes de Referência e suas responsabilidades; • Diretrizes para o cofinanciamento da gestão do Trabalho; • Responsabilidades e atribuições dos entes para a gestão do trabalho; • Controle social da gestão do trabalho no SUAS. | <p>O curso será ministrado o com a utilização dos seguintes recursos didático-pedagógicos: plataformas digitais, metodologias inovadoras, disponibilização de conteúdos e textos especialmente produzidos, indicação de fontes complementares de informação, debates orientados através de encontros síncronos previamente planejados, avaliação mediante atividades individuais e no coletivo.</p> |
| 3 | A importância Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS –contribuições necessárias. | 4 | <p>1.Compreender A gestão do trabalho enquanto concepção e significado para o SUAS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • O Suas e os novos desafios para a gestão do trabalho; • O trabalho e os trabalhadores do SUAS e seus enfrentamentos; • Aliança estratégica entre os trabalhadores e os usuários do SUAS; • A educação permanente como princípio estratégico na gestão do Trabalho no SUAS. | <p>O curso será ministrado o com a utilização dos seguintes recursos didático-pedagógicos: plataformas digitais, metodologias inovadoras, disponibilização de conteúdos e textos especialmente produzidos, indicação de fontes complementares de informação, debates orientados através de encontros síncronos previamente planejados, avaliação mediante atividades individuais e no coletivo.</p> |

| UNID | EMENTA | CARGA HORÁRIA | OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM | CONTEÚDO / ENFOQUE | TÉCNICAS E RECURSOS DIDÁTICOS |
|------|---|---------------|---|---|---|
| 4 | A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013 | 6 | <p>1. Compreender a Educação permanente como princípio estratégico na Gestão do Trabalho;</p> <p>2. Refletir acerca dos desafios da qualificação dos serviços e valorização dos trabalhadores/as.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • A coordenação e o financiamento da Política de nacional de capacitação; • A liberação dos técnicos para participar da capacitação; • Os princípios da Educação permanente; • Os percursos formativos e ações de formação e capacitação; • Tipos de ações de formação; • Configuração nacional da PNEP; • Responsabilidades dos entes; • Monitoramento e avaliação da PNEP. | <p>O curso será ministrado o com a utilização dos seguintes recursos didático-pedagógicos: plataformas digitais, metodologias inovadoras, disponibilização de conteúdos e textos especialmente produzidos, indicação de fontes complementares de informação, debates orientados através de encontros síncronos previamente planejados, avaliação mediante atividades individuais e no coletivo.</p> |

Responsável: Paula Vanusa de Santana Tavares de Oliveira.

Gerente de Gestão do Trabalho e Educação Permanente – GGTEP

Recife, 18 de agosto de 2021.



Lista de SIGLAS

AEPETI – Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

BPC – *Benefício de Prestação Continuada*

CADSUAS – Sistema de Cadastro Nacional do SUAS

CADUNICO – Cadastro Único para Programas Sociais

CCA – Centro da Criança e do Adolescente

CEAS – Conselho Estadual de Assistência Social

CIB – Comissão Intergestores Bipartite

CIP – Centro de Inclusão Produtiva

CJ – Centro da Juventude

COEGEMAS – Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS – *Centro de Referência Especializado de Assistência Social*

FEPETIPE – *Fórum Estadual de Erradicação e Prevenção do Trabalho Infantil em Pernambuco*

GGTEP – Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

GESUA – Gerência do Sistema Único da Assistência Social

GEPSB – Gerência de Proteção Social Básica

GEPMC – Gerência de Proteção Social Especial de Média Complexidade

GEPAC – Gerência de Proteção Social Especial de Alta Complexidade

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDCRAS – Indicador de Desenvolvimento dos CRAS

IDCREAS – Indicador de Desenvolvimento dos CREAS

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

IGD – Índice de Gestão Descentralizada

IPEA – Instituto de *Pesquisa Econômica Aplicada*

LA – Liberdade Assistida

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MDS – Ministério do Desenvolvimento Social

MC – Ministério da Cidadania

NEEPE PE – Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Pernambuco

NOB SUAS – Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social

NOB SUAS RH – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUAS

PAEFI – Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos

PAIF – Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família



- PETI** – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
- PMAS** – Plano Municipal de Assistência Social
- PNAS** – *Política Nacional de Assistência Social*
- PNUD** – *Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento*
- PSC** – Prestação de Serviços à Comunidade
- RMA** – Registro Mensal de Atendimentos
- SAGI** – Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação
- SEAS** – Secretaria Executiva de Assistência Social
- SDSCJ** – Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude
- SEPLAG** – Secretaria de Planejamento e Gestão
- SISAN** – Sistema de Segurança Alimentar e Nutricional
- SIGAS/PE** – Sistema de Informação e Gestão da Assistência Social de Pernambuco
- SNAS** – Secretaria Nacional de Assistência Social
- SUAS** – Sistema Único de Assistência Social
- SUASA** – Superintendência de Ações de Segurança Alimentar e Nutricional
- SAICA** – Serviço de acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes

Considerações – Temas Norteadores

1. A organização da gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social

Este tema visa instrumentalizar acerca da base legal que fundamenta a organização da Gestão do Trabalho no SUAS, numa dimensão ética política no compromisso de aprimorar a gestão do sistema e contribuir com a qualidade da oferta dos serviços socioassistenciais e a mediação da política e do cidadão com fins de garantir o acesso aos usuários/as da política de assistência social.

A NOB/SUAS (2012) determina que cabe a cada ente federativo instituir ou designar, em sua estrutura administrativa, setor ou equipe responsável pela gestão do trabalho no âmbito do SUAS. Nesse contexto, os entes federativos devem assegurar recursos financeiros específicos para cumprimento de suas responsabilidades compartilhadas a fim de dar diretrizes, priorizar, organizar e operacionalizar a Política de Assistência Social.

2. Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS - NOB-RH do SUAS – (Resolução CNAS 09/2011 e 17/2014)

Este tema visa compreender e refletir acerca dos princípios éticos para os trabalhadores, compreendendo as funções essenciais para a estruturação e gestão do Sistema SUAS, na perspectiva de compreender as relações de trabalho, as responsabilidades e os referenciais das equipes do SUAS, dentro da visão ética e política, dialógica e sistêmica, buscando esclarecer os diversos significados e interpretações, acerca da contribuição dos trabalhadores/as na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

3. A importância Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS – contribuições necessárias

Esse tema visa compreender a fundamental importância da estruturação e organização do trabalho e os trabalhadores, este último, como principal mediação entre a política e o cidadão usuário, refletindo sobre a aliança estratégica dos trabalhadores e usuários do SUAS e os processos de educação permanente como princípio estratégico.

4. A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013

Esse tema nos traz a importância do reconhecimento e compreensão da institucionalização do processo de Educação Permanente pautado na PNEP/SUAS, de forma a instituir esta área conforme princípios previstos, os percursos formativos e os tipos de ações de formação constantes e no mencionado documento e nas demais resoluções do CNAS que instrumentalizam a pauta em questão.

Enfim o desafio está posto, mas este depende do envolvimento e das interações e intenções de todos/as, institucionalizando e extrapolando as paredes dos serviços, mas envolvendo todos/as nos fóruns instituídos para discussão desta pauta.

Saiba mais - Temas Norteadores

❖ Tema norteador 1

A organização da gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social:

Dos Objetivos da Aprendizagem:

1. Compreender o planejamento e a organização das ações relativas à valorização do trabalhador;
2. Compreender a estruturação do processo de trabalho institucional.
3. Reconhecer os eixos previstos na NOB-SUAS -2012
 - Este eixo tem como foco a instrumentalização da institucionalização da gestão do trabalho, balizado em normativas dispostas e relacionadas ao tema.

▪ **A compreensão da importância da gestão do trabalho como eixo estruturante**

Sabemos tão quão é inegável dissociar a relação trabalhadora do trabalho desenvolvido na gestão e no atendimento prestado à população, todavia temos um cenário histórico e um contexto atual que nos deparamos com muitos desafios, dentre eles, a precarização das condições de trabalho no âmbito da política de assistência social, o que nos remete a muito mais esforço para se imprimir qualidade e humanização aos espaços de atendimento ao usuário do SUAS. Assim, torna-se imperativo um direcionamento com bases sólidas em valores que busquem antes de tudo promover o protagonismo destes trabalhadores/as.

▪ **Um breve recorte da gestão do trabalho no SUAS**

Considerando as diretrizes da Constituição de 1988, a Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS (Lei n.8742/93), a NOB-SUAS e NOB-RH/SUAS, e toda base legal da política de assistência social e suas atualizações destacadas nas normativas constituídas e que dizem respeito à profissionalização da política de assistência social com vistas a melhorar o atendimento à população e a oferta da qualidade dos serviços.

Ressaltamos que os entes federados ao observar os eixos previstos na NOB-SUAS que compreendem o planejamento e a organização das ações relativas a valorização do trabalhador, reconhecendo seu papel estratégico, e das ações relativas à estruturação do processo de trabalho institucional.

Dito isto, destacamos como competência dos órgãos gestores da assistência social no artigo 19 da LOAS, “IX – formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social;”.

O conjunto de processos, procedimentos e atividades, relacionadas ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social do conjunto de ações finalísticas, as quais compõem a Política de Assistência Social; bem como o financiamento e a gestão sistêmica, descentralizada, participativa e compartilhada, exigem a mobilização de novos saberes e competências e uma permanente atualização – impondo ao mesmo tempo a necessidade de um trabalho combinado e qualificado e de uma grande variedade de

profissionais, com diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas de governo, assim temos a institucionalização do SUAS de forma profissional.

■ **Histórico das Conferências Nacionais de Assistência Social com foco na Gestão do Trabalho**

Os temas da gestão do trabalho e da qualificação do trabalhador da área estão presentes desde sempre nos debates e deliberações das conferências de assistência social, culminando com a realização da VII Conferência Nacional, que teve como tema “A consolidação do SUAS e a valorização dos seus trabalhadores”, vamos revisitar aqui.

A seguir a linha do tempo das Conferências e suas deliberações relacionadas ao tema:

1995 – Tema: Assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado

Deliberações: Que o CNAS e a SAS promovam (...) programas de capacitação (...) para conselheiros (...) e para gestores dos fundos, bem como formulem uma política para qualificação sistemática e continuada de recursos humanos na área da assistência social. Garantia de qualificação técnica permanente dos executores dos programas sociais (...) assegurando a presença de profissionais tecnicamente capacitados.

1997 - Tema: O Sistema Descentralizado e Participativo da Assistência Social: construindo a inclusão e universalizando direitos

Deliberação: Implementar o processo de capacitação permanente (...) de acordo com a nova concepção de assistência enquanto política que assegura direitos, (...) garantindo assim a construção da política pública de assistência social nas diferentes esferas de governo.

2001 –Tema: Política de Assistência Social: Uma trajetória de avanços e desafios

Deliberação: Elaborar e implementar uma política nacional de capacitação continuada(...) nas três esferas de governo, financiada com recursos do FNAS (...) e executada de forma descentralizada e regionalizada.

2003 – Tema: Assistência Social como política de Inclusão: uma nova agenda para a cidadania – LOAS 10 anos

Deliberação: Elaborar e implementar uma política nacional de capacitação continuada(...) financiada com recursos dos fundos de Assistência Social, (...)nas três esferas de governo, estimulando a criação de núcleos locais e regionais.

2005 – Tema: SUAS – Plano 10: Estratégias e metas para implementação da Política Nacional de Assistência Social

Deliberação: Implantar e implementar uma política de capacitação continuada, (...) orientada por princípios éticos, políticos e profissionais, para garantir atendimento de qualidade na assistência social enquanto política pública.

2007 – Tema – Compromissos e Responsabilidades para Assegurar Proteção Social pelo SUAS

Deliberação: Capacitar os conselheiros e fortalecer, potencializar e reforçar a autonomia de 100 % dos Conselhos de Assistência Social e Conselhos de Direitos, na perspectiva do exercício do controle social e da participação popular.

2009 – Tema: Participação e Controle Social no SUAS

Deliberações: Promover capacitação continuada, (...) cofinanciada pelas três esferas de governo, como forma de viabilizar o empoderamento destes atores no exercício da participação e do controle social e permitir a troca de experiências na execução da política de assistência social.

Promover capacitação permanente, com cofinanciamento nas três esferas de governo, (...) respeitando as diferenças regionais, a serem realizadas em âmbito municipal, e ou? Regional, em interface com as demais políticas públicas.

2011 – Tema – Avançando na consolidação do SUAS com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios.

Deliberações: Construir uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a MOB-RH/SUAS, com recursos da União, estados, Distrito federal e municípios, (...) orientando-se pelo princípio da profissionalização, da ética e pelo direito de atendimento aos usuários sujeitos de direitos.

Elaborar e implementar o Plano (...) permanente para os trabalhadores do SUAS, em consonância com a NOB-RH/SUAS e na perspectiva da qualificação dos serviços socioassistenciais (...)

Garantir e incentivar a participação dos trabalhadores do SUAS em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado pertinentes à Política de Assistência Social e áreas afins, sem qualquer prejuízo de remuneração.

2013 – Tema - A Gestão e o Financiamento na Efetivação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

Deliberações: Instituir em Decreto o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS em consonância aos princípios e diretrizes da PNEP/SUAS (...) Implantar e implementar a Escola Nacional de Educação Permanente do SUAS vinculada ao MDS (...) Estabelecer fluxos e parcerias entre a gestão do trabalho do SUAS, nos três entes federados, organizações de classe e os conselhos de classe (...) Instituir no âmbito da gestão e financiamento da PNAS setor específico para gestão do Trabalho do SUAS.

2015 – Tema - Consolidar o SUAS de vez rumo à 2026.

Deliberações: Revisar a NOB/RH/SUAS, visando a garantia da composição e a ampliação das equipes de referência do SUAS; Garantir sanções efetivas aos municípios, estados e união que descumprirem as metas estabelecidas no Pacto Federativo no que se refere a realização de concurso público. Implementar a Mesa Nacional de Negociação, instituir e regulamentar mesas de negociação nos Estados e Municípios, conforme NOB-RH-SUAS. Garantia do cofinanciamento para os recursos humanos nas três esferas de governo. Normatizar as relações entre o SUAS e o sistema de justiça, assegurando orientações e normas técnicas do CNAS. Efetivar, fortalecer, monitorar, avaliar e cofinanciar a Política Nacional de Educação Permanente no âmbito do SUAS para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade, governamentais e não governamentais, gestores e conselheiros da área.

2017 – Tema - Garantia de direitos e fortalecimento do SUAS.

Deliberações: Instituição imediata da mesa nacional permanente de negociação, com realização de concurso público para provimento de todos os postos de trabalho do SUAS - níveis fundamental, médio e superior – conforme NOB/RH/SUAS e Resoluções CNAS nº 17/2011 e nº 9/2014 criando incentivos para que os estados e municípios também realizem concursos, com priorização e acréscimo específico de aporte financeiro para os municípios que assim procederem.

2021 – Tema - Direito do povo e dever do Estado, com financiamento público para enfrentar as desigualdades e garantir a proteção social.

Deliberações: Fortalecer e ampliar a oferta de qualificação, capacitação e educação permanente aos trabalhadores (governamental e não governamental) e gestores, de forma participativa e pautada em conhecimento científico, com ampliação e garantia de recursos financeiros ao Plano de Educação Permanente do SUAS, implantação da Escola do SUAS e retomada do Programa CapacitaSUAS, visando a qualificação do atendimento; Garantir a continuidade da capacitação de conselheiras/os, usuárias/os, trabalhadoras/es do SUAS na modalidade EAD e presencial, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente. Instituir e efetivar uma Política de Formação / Capacitação permanente para os trabalhadores, os conselheiros, os usuários do SUAS e as lideranças comunitárias.

■ **A importância do planejamento e organização das ações relativas à valorização do trabalhador**

A consolidação democrática do SUAS está ligada diretamente ao Planejamento da Política de Assistência Social, que se torna uma ferramenta extremamente essencial e condição estratégica para a tomada de decisão na organização e profissionalização da gestão e do provimento dos serviços. Compreendendo que devem ser baseados em diagnósticos consistentes que retratem a realidade que se tem e que pretende transformar. Devendo haver articulação entre todos os documentos de Planejamento e envolvendo todos os respectivos atores/as interessados/as, aprofundando a relação com as instâncias de participação, deliberação, pactuação e controle social.

Compreendendo a organização de ações relativas à valorização do trabalhador como um dos principais eixos para a consolidação do processo de gestão do trabalho no SUAS, ora discutido, e em coerência com as demais ações de estruturação do trabalho institucional, relacionando aqui algumas delas, conforme NOB-SUAS/2012:

1. Realização de concurso público;
2. Instituição de avaliação de desempenho;
3. Instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
4. Adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
5. Instituição das Mesas de Negociação;
6. Instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS);

7. Garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às Normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
8. Instituição de observatórios de práticas profissionais.

Assim o trabalhador como principal mediador da política de assistência social, segue com garantias do seu protagonismo e autonomia.

Compreende-se por ações relativas à estruturação do processo de trabalho institucional a instituição de, dentre outras, conforme NOB-SUAS/2012:

1. Desenhos organizacionais;
2. Processos de negociação do trabalho;
3. Sistemas de informação;
4. Supervisão técnica.

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 (NOB-RH/SUAS).

■ Da autonomia

Convém lembrar aqui o conceito de autonomia. A autonomia é a faculdade de se governar por si mesmo. A construção da autonomia depende da oferta de condições materiais básicas para que os cidadãos em situação de vulnerabilidade consigam fazer escolhas bem informadas, de modo a elaborar e conduzir projetos de vida próprios. É preciso também garantir a participação ampla na formulação de políticas sociais, oportunidades iguais, inclusividade, entre outros (DAGNINO, 2004; TATAGIBA, 2003 apud MARQUES e MAIA, 2007: p. 60).

Marques e Maia (2007: 63), ao discutirem o tema, distinguem autonomia individual e política. Para as autoras, a autonomia individual envolve a capacidade de deliberar, julgar, escolher e agir, perseguindo objetivos eleitos a partir de suas próprias avaliações e sustentando-os publicamente. Por sua vez, a autonomia política, ou pública, se refere “à capacidade de identificar-se como indivíduo e sujeito de direitos e agir como autor dos direitos aos quais deseja se submeter como signatário” (HABERMAS, 1997, p. 163, apud Marques e Maia, 2007: 63). Ambas são codeterminantes e a autonomia individual não se desenvolve sem a autonomia política.

Nessa direção, Campos (1997) considera que a relação com o usuário deve se constituir um espaço de construção de sujeitos autônomos, tanto trabalhadores quanto usuários. Como condição a priori, o trabalhador deve ver a si mesmo como sujeito, e sujeito ético e político, capaz de tomar nas mãos as rédeas de sua própria história e transformá-la, interferindo também nos rumos da própria sociedade. (GESTÃO DO TRABALHO - MDS).

❖ Tema norteador 2

Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no SUAS - NOB-RH do SUAS – (Resolução CNAS 09/2011 e 17/2014)

Dos Objetivos da Aprendizagem:

1. Refletir os Princípios éticos para os trabalhadores do SUAS;
2. Conhecer as funções essenciais para a gestão do SUAS e suas responsabilidades;
3. Compreender acerca das equipes de referência no SUAS e as responsabilidades dos trabalhadores – resoluções CNAS.

Os Princípios éticos para os trabalhadores do SUAS

A questão [da ética] nunca é se um indivíduo é bom, mas se sua conduta é boa para o mundo em que vive. No centro do interesse está o mundo e não o eu. (Hannah Arendt)

Inicialmente seria interessante refletirmos sobre como é fundamental a Assistência Social ofertar seus serviços com conhecimento e compromisso ético e político, compreendendo que as categorias de nível superior são orientadas por códigos de ética e, portanto, agregam essa dimensão aos serviços e benefícios e à gestão do SUAS.

Os princípios éticos devem ser considerados ao se elaborar, implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial. (NOB-RH/SUAS)

São os **princípios éticos** que orientam a intervenção dos profissionais da área da assistência social:

1. A Assistência Social deve ofertar seus serviços com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos impulsionadores das potencialidades e da emancipação de seus usuários;
2. Os princípios éticos das respectivas profissões deverão ser considerados ao se elaborar, implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial.
3. São princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área de assistência social:

a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;

A composição das equipes de referência é composta por categorias profissionais de nível superior orientadas por códigos de ética e, portanto, agregam essa dimensão aos serviços e benefícios, à gestão do SUAS.

A V Conferência Nacional de Assistência Social deliberou o conteúdo dos dez direitos socioassistenciais. Em 23 de fevereiro de 2006, foi publicada no Diário Oficial da União a Resolução no 40, do Conselho Nacional de Assistência Social, aprovada em 16 de fevereiro de 2006. Esta Resolução aprova as deliberações da V Conferência Nacional.

A consolidação democrática do SUAS requer a superação de práticas frequentes nos órgãos públicos que tendem a supervalorizar os motivos para não divulgar informações aos usuários. Isso ocorre porque muitas vezes a transparência das informações leva ao

maior controle por parte do cidadão, deixando mais evidentes as responsabilidades, ações e omissões dos agentes públicos.

- b)** Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;
- c)** Promoção aos usuários do acesso à informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;

A qualidade dos serviços e benefícios tem dimensões éticas, políticas e técnicas. O serviço e benefício socioassistencial de qualidade produz uma mudança fundamental na vida do cidadão: a passagem da condição de submissão para a condição de protagonista. Essa mudança, a ser alcançada por meio do trabalho social, é fundamental para a construção e exercício de cidadania nos espaços políticos, nos quais são construídos e defendidos os direitos individuais e coletivos.

Para a construção do vínculo entre o trabalhador e o usuário é fundamental a criação de estratégias simples, como expor a credencial para que o usuário possa tratá-lo pelo nome, assim como o trabalhador possa referir-se ao usuário do mesmo modo.

O usuário dos serviços socioassistenciais, assim como qualquer cidadão brasileiro, tem assegurado o direito à informação no art. 5º, XXXIII da Constituição Federal. A nota técnica da procuradoria federal dos direitos do cidadão, do Ministério Público Federal, analisa o Projeto de Lei nº 41/2010, em tramitação no congresso nacional, que trata do direito à informação. A nota técnica, de 25 de março de 2011, está disponível no sítio: <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/temas-deatuacao/direito-a-memoria-e-a-verdade/atuacao-do-mpf/nota-tecnica-sobre-o-pl-41-2010>.

A Constituição Federal no artigo 37, parágrafo 3º prevê formas de participação dos usuários na administração pública direta e indireta, regulando, entre outros aspectos, o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII.

A Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) afirma a função de defesa socioinstitucional como parte do SUAS e, podemos dizer, como uma direção para a superação dos obstáculos à efetivação dos direitos dos usuários. Porém, é preciso ultrapassar a mera declaração dessa função e construir estratégias efetivas para sua realização no cotidiano da proteção às famílias e indivíduos.

- d)** Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida; quanto ao sigilo profissional é importante considerar dois aspectos fundamentais: de um lado, o cumprimento das orientações relativas ao sigilo, conforme o código de ética de cada profissão; de outro lado, uma vez que a prestação de serviços aos usuários se faz por uma equipe de referência interdisciplinar, tal como detalhado em Normativas, é necessário definir parâmetros comuns, válidos para (e entre) os profissionais responsáveis pela proteção das famílias e de seus membros, demandando elaboração e negociação em torno do que é “estritamente necessário” e “relevante para qualificar o serviço prestado”. A definição

coletiva desses parâmetros vale, inclusive, para estabelecer o grau de detalhamento de informações encaminhadas a outras instituições, como as do Poder Judiciário.

- e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;
- f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;
- g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
- h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;

A gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do Sistema e a qualidade da oferta dos serviços na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

O Sistema Único de Assistência Social efetiva os direitos dos cidadãos de duas maneiras:

- 1) Os direitos são garantidos pelos resultados alcançados nos serviços, programas e projetos. Esses resultados esperados estão detalhados como aquisições na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009).
- 2) Os direitos são garantidos também pelo acesso à renda, que se faz por meio da garantia do direito constitucional ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é substitutivo da renda das famílias e indivíduos; pelos programas de transferência de renda condicionada, como os Programas que complementa a renda mensal familiar; e também pelo acesso aos benefícios eventuais, que atendem suas necessidades materiais temporárias.

É importante levar em conta que os serviços socioassistenciais e os programas de transferência de renda são direito dos usuários, embora tenham critérios de acesso e resultados diferentes. Essa compreensão é fundamental para que no cotidiano profissional não sejam feitas discriminações entre beneficiários de programas de transferência de renda condicionada e usuários dos serviços, como se o profissional pudesse estabelecer uma hierarquia das necessidades das famílias. A satisfação das necessidades de proteção de assistência social é complementar e não excludente: o fortalecimento do caráter protetivo das famílias e a expansão do campo das relações sociais são, do ponto de vista das famílias, tão importantes quanto o acesso à renda.

A redação da LOAS, atualizada pela lei 12.435/2011, expressa claramente o entendimento de que os benefícios eventuais compõem as garantias do SUAS, conforme artigo 22.

- i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;
- j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados.

O prontuário de atendimento previsto na Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais é um instrumento que compõe o trabalho social. Conhecer o conteúdo do seu prontuário de atendimento é um direito das famílias e indivíduos usuários do SUAS.

Enfim, toda informação sobre o acesso aos serviços e benefícios, bem como às instâncias de defesa desses direitos deve ser garantida ao cidadão prontamente, sem procedimentos morosos que dificultem ao exercício de sua cidadania. (NOB-RH/SUAS)

As funções essenciais para a gestão do SUAS e suas responsabilidades

Para a adequada gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS em cada esfera de governo, é fundamental a garantia de um quadro de referência de profissionais designados para o exercício das funções essenciais de gestão.

É importante considerar que a Constituição Federal garante a possibilidade de nomeação de servidores de carreira para cargos em comissão, desde que sejam destinadas apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. As diretrizes desta Norma reafirmam a profissionalização das funções de gestão e, nesse sentido, para as funções de coordenação devem ser priorizados os servidores efetivos.

Para o SUAS à concepção de gestão é composta pela associação entre o domínio de conhecimentos técnicos e a capacidade de inovação, alinhada aos princípios democráticos da gestão pública. Desse modo, “pensar as dimensões – diagnóstico/ Planejamento / execução / monitoramento/ avaliação, como movimentos absolutamente interligados e interdependentes, que se imbricam e inter-relacionam, numa dinâmica estratégica e não linear. Tais dimensões não podem mais serem vistas como etapas ou fases que se sucedem, mas sim como uma totalidade dinâmica.” (BRASIL/ MDS, 2008, vol. 2, p.48)

A Resolução no 17/2011, do Conselho Nacional de Assistência Social, avançou ao reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender às funções essenciais de gestão do SUAS.

É importante esclarecer que nesse item tratamos das funções de gestão, o que é diferente do conceito de cargos públicos, cujo conteúdo será detalhado no item relativo aos Planos de Carreira, Cargos e Salários. A diferença entre cargo e função é que cargo é a posição que uma pessoa ocupa dentro de uma estrutura organizacional, determinado estrategicamente; e função é o conjunto de tarefas e responsabilidades que correspondem a este cargo. Portanto, todo cargo tem funções, mas pode haver função sem cargo, conforme Constituição Federal, Art. 37 e seguintes e Lei 8.112/1990.

Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão:

Inicialmente esclarecemos que cada serviço tem sua descrição, seu objetivo, nome/termo utilizado para denominar cada um de modo a evidenciar sua principal função e os seus usuários.

Reposicionar as reflexões dos profissionais das SUAS sobre as produções do serviço, é, sobretudo, reposicioná-los sobre suas crenças. É na interação com o outro que demonstramos nossas intenções derivadas de nossas crenças e valores e reconhecê-las é encarar, de frente, nossos conflitos e reconhecer a necessidade da eterna busca do conhecimento.

E conforme previsto na NOB-SUAS/RH a partir do conhecimento dessa dimensão temporal do trabalho social, estabelecem-se parâmetros para definir-se com mais clareza quantos profissionais são necessários para que a equipe de referência ofereça com qualidade os serviços às famílias e indivíduos com as quais trabalham.

“A análise da realidade deve ser tratada não apenas pelos dados numéricos, mas também pelo que pensam e propõem os sujeitos fundamentais que vivem neste território. Portanto, não se deve restringir a coleta de informações apenas a estudos estatísticos. O depoimento de usuários e da população pode revelar outras faces dos problemas e atendimentos oferecidos.” (BRASIL, MDS, 2008, vol.3, p.34).

Nesta perspectiva, a NOB-RH/SUAS estabelece a composição das equipes de referência de serviços, programas, projetos e benefícios da proteção social básica e especial, levando em consideração o número de família e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários (Capítulo IV – Equipes de Referência).

Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão

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

| GESTÃO | FUNÇÕES ESSENCIAIS |
|----------------|--|
| Gestão Federal | Gestão do Sistema Único de Assistência Social |
| | Coordenação da Proteção Social Básica |
| | Coordenação da Proteção Social Especial |
| | Coordenação de Gestão de Rendas e Benefícios |
| | Planejamento e Orçamento |
| | Gerenciamento do Fundo Nacional de Assistência Social |
| | Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios. |
| | Gestão dos Sistemas de Informação |
| | Apoio (cooperação/assessoria) à Gestão Descentralizada do SUAS |
| | Gestão do Trabalho e Educação Permanente em Assistência Social (Capacitação) |
| | Apoio às Instâncias de Pactuação e Deliberação |

Fonte: NOB-RH/SUAS

As equipes de referência no SUAS e as responsabilidades dos trabalhadores – resoluções CNAS

Considerando “que de modo articulado e complementar operam a proteção social não contributiva de Seguridade no campo da Assistência Social”, em quanto ao alcance de direitos pelo usuário são elementos intrínsecos ao caráter do Sistema. Dessa forma as equipes de referência para os serviços socioassistenciais (CRAS, CREAS, e de alta complexidade) estão dispostas na NOB-RH/SUAS e se apresenta a Gestão do Trabalho como um dos eixos estruturantes do SUAS, sublinhando que este Sistema deve pautar-se na natureza e especificidade do trabalhador agregada ao conteúdo intersetorial e interdisciplinar de sua atuação, assim a composição das equipes de referência inclui diferentes formações profissionais.

Nesse sentido, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS (2006: p. 19) conceitua equipes de referência como:

- a) Aquelas constituídas por servidores efetivos, responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção básica e especial, levando em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

Incluir as profissões previstas na Resolução CNAS nº 17/2011 que reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços e das funções essenciais da gestão do SUAS e a Resolução CNAS nº 09/2014 que reconhece as categorias profissionais de nível médio.

Resolução CNAS nº 17/2011:

- §3º São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender as especificidades dos serviços socioassistenciais: Antropólogo; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e Musicoterapeuta.

- Art. 3º São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS: Assistente Social; Psicólogo; Advogado; Administrador; Antropólogo; Contador; Economista; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; e Terapeuta ocupacional.

Resolução CNAS nº 09/2014:

- 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, quais sejam: Cuidador Social; Orientador Social ou Educador Social; funções administrativas; funções de gestão financeira e orçamentária; funções de gestão da informação, monitoramento, avaliação, vigilância socioassistencial, de benefícios, transferência de renda e CadÚnico; função de limpeza; funções de lavanderia; funções de cozinha; funções de copeiragem; funções de transporte, nas seguintes modalidades; e funções de segurança.

Estes profissionais de nível superior que integram a equipe de referência do SUAS deverão possuir: Diploma do curso emitido por instituição cadastrada pelo Ministério da Educação - MEC e Registro Profissional no respectivo Conselho Regional, quando houver.

Complementando, seguem algumas características das equipes de referência no âmbito do SUAS:

Devem ser constituídas por servidores efetivos, portanto deverão ser contratados mediante concursos públicos;

Devem reunir profissionais de várias áreas, com conhecimentos e habilidades que se complementam e, portanto, multiprofissionais. Contudo, a equipe não cria uma identidade entre seus participantes que poderia levar a diluir suas particularidades profissionais.

É importante ressaltar que as particularidades de cada profissão não se diferenciam pelo uso de determinados instrumentais. No trabalho social, muitos instrumentos são comuns, como a entrevista, a reunião, a visita domiciliar, o relatório, o prontuário, entre outros, e muitas vezes são utilizados em conjunto. O que caracteriza cada uma, com efeito, é o conjunto de saberes específicos que somados e multiplicados aos saberes dos outros profissionais enriquecem a leitura da realidade, do contexto, do território e o planejamento das intervenções.

A ênfase, reiteramos, não é atribuída aos procedimentos, mas às aquisições dos usuários e aos impactos produzidos na sua convivência, na sua autonomia, nas suas condições de vida, na sua cidadania. E o grupo se torna equipe na medida em que se dispõe a compartilhar objetivos, decisões, responsabilidades e resultados, definidos com clareza e de forma também compartilhada.

Evidencia-se, ainda, que a composição da equipe deve ser compatível ao número de famílias ou indivíduos referenciados, à complexidade das situações encontradas, às aquisições a serem garantidas aos usuários, bem como às particularidades locais e regionais, de forma a aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais. Portanto, o número de profissionais da equipe e as



categorias profissionais que a integrarão poderão variar de acordo com essas particularidades. Convém lembrar que além dos profissionais definidos na NOB-RH/SUAS para compor as equipes de referência dos CRAS (Assistente Social e Psicólogo), CREAS (Assistente Social, Psicólogo e Advogado) e dos serviços de acolhimento (Assistente Social e Psicólogo), bem como da Resolução n. 17, de 20 de junho de 2011, do CNAS, mencionada acima e que reconheceu outras categorias profissionais de nível superior que poderão integrar essas equipes

Convém destacar aqui que a NOB RH/SUAS estabelece equipes com número diferenciado de profissionais, proporcional ao número de famílias referenciadas considerando os territórios onde convivem situações de vulnerabilidade e risco mais complexos ou maior número de famílias/indivíduos, exigem equipes mais numerosas.

“É fundamental ressaltar que as equipes de referência não são “equipes mínimas”. Elas poderão ser integradas por outros profissionais além dos estabelecidos na NOB-RH/SUAS, conforme a citada Resolução do CNAS e poderão ser multiplicadas em outras equipes, na medida da necessidade dos serviços e do território, como explicitado. O destaque do conceito é para o termo “referência”. (NOBSUAS-RH)



❖ Tema norteador 3

A importância Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS –contribuições necessárias.

Dos Objetivos da Aprendizagem:

- 1.** Compreender a gestão do trabalho enquanto concepção e significado para o SUAS

A gestão do trabalho enquanto concepção e significado para o SUAS

O Suas e os novos desafios para a gestão do trabalho:

O trabalho é a atividade racional orientada para um fim, à produção de valores de uso, a assimilação de matérias naturais para a satisfação de necessidades humanas (...). O trabalho concreto, formador de valores de uso, é condição de vida humana, independente de todas as formas de sociedade. É atividade existencial do homem, sua atividade livre e consciente. (IAMA-MOTO, 2007:349)

Em um sistema tão complexo e refinado como o SUAS, que vem passando por processos de construção/ reconstrução ao longo de sua trajetória, é esperando que a educação reflita os desafios vivenciados no cotidiano, bem como desafios a serem transpostos através de sua execução, desafios compreendidos como necessários enfrentar com a execução do programa.

Precisamos reconectar a PNAS com a proposta de emancipação social, com a urgência de desnaturalizar as desigualdades sociais. As ações de capacitação e educação permanente tendem a incidir diretamente sobre a qualidade das ofertas da referida política, considerando-se as necessidades de proteção dos/as trabalhadores/as e usuários/as, bem como a necessidade de compreensão e incorporação de novas normativas para serviços/ofertas impactando no reordenamento do cotidiano da política, e, em decorrência, nas relações estabelecidas com a população e os territórios.

Neste sentido, entra fortemente a (re)significação da Gestão do Trabalho, e a formação deve apontar para ações coletivas que precisam ter o cunho ético-político da transformação social. Devendo oferecer subsídios para se refinar as lentes com vistas à identificação das pessoas em maior vulnerabilidade, viabilizando aos municípios e seus respectivos serviços/ofertas, reconhecerem os territórios que mais precisam de intervenção e aquelas famílias e sujeitos que tendem a ter as suas situações de vulnerabilidades e riscos sociais mais agudizadas. A perspectiva da educação permanente é uma possibilidade de estar junto, de refletir os desafios de se fazer planejamento no contexto atual, de olhar os dados da e com a vigilância, dando suporte aos/as trabalhadores/as que estão na ponta.

O Trabalho e os processos de trabalho precisam estar conectados, e esta centralidade para o Sistema SUAS torna-se imprescindível.

O trabalho e os trabalhadores do SUAS e seus enfrentamentos:

A gestão participativa depende intensamente de profissionais que dominem o campo técnico-científico e que sejam capazes de pensar de modo complexo, realizar análises concretas de situações concretas e imprimir outro padrão ético à administração pública. (NOGUEIRA, 2005).

O processo de reconhecimento dos trabalhadores no Sistema Único de Assistência Social se dá por meio das resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social – 17/2011 e 09/2014 já aqui mencionadas, que nos aponta a necessidade de atender as novas demandas, novos debates e novos atores no processo de trabalho no SUAS, tornando ainda mais relevante os desafios de construir uma agenda conjunta que retrate e viabilize o entendimento sobre as responsabilidades e especificidades desta política pública com fins de assegurar acessos aos direitos socioassistenciais e qualificar o atendimento aos cidadãos/usuários desta.

Assim, oportunamente avaliar os principais resultados e a aplicabilidade, dados que contribuirá para subsidiar a tomada de decisões acerca dos principais desafios dos trabalhadores/as e a (re)estruturação efetivada no cotidiano do exercício profissional fundamentada no trabalho transdisciplinar do SUAS que exigem convergência conceitual com temas transversais. Enfatizamos que os processos deverão ser avaliados desde a sua concepção, até as avaliações já realizadas acerca da qualidade das ofertas e da aplicabilidade do conhecimento construído em suas práxis, sempre à luz da teoria.

Aliança estratégica entre os trabalhadores e os usuários do SUAS:

As ações socioassistenciais, previstas na LOAS, materializam o SUAS e seus objetivos estão baseadas na compreensão de que qualquer processo de transformação social só pode se dar mediante uma atuação contínua, estável e comprometida, que considere a autonomia e a participação dos trabalhadores e usuários.

Dessa forma, torna-se de relevante importância da aliança do trabalhador e usuário numa dimensão política do trabalho, no valor ético e compromisso político.

Nessa perspectiva, a visão interdisciplinar do trabalho, não se resume a uma visão mecanicista, portanto resgatar uma visão multidimensional que retrate a realidade social e compreenda o contexto vivenciado pelos usuários, tratando as questões e demandas, de forma humanizada e amorosa, buscando a assertividade nos encaminhamentos expressos no cotidiano dos cidadãos/usuários.

Assim, os olhares sobre as dadas realidades permitirão a construção comunicativa de caminhos integrados e permitirão intervenções conjuntas, partilhadas e assertivas que assegurem a concretização das seguranças e proteções.

Portanto, pensar prioritariamente em aprimorar os processos de trabalho para assegurar o aprimoramento dos serviços e o melhor atendimento a população, ofertando serviços de qualidade e na lógica dos direitos dos usuários.

A educação permanente como princípio estratégico na gestão do Trabalho no SUAS.

Considerando os princípios e as diretrizes da NOB-RH/SUAS e da PNEP-SUAS, que representa um avanço no que diz respeito à profissionalização da Política de Assistência Social, com vistas a garantir aos cidadãos/usuários do SUAS serviços públicos de qualidade, sem deixar de considerar o protagonismo dos trabalhadores/as, no campo da gestão do trabalho torna-se imperativo a implementação da gestão do trabalho e a instituição de planos de educação permanente voltado a todos os atores: trabalhadores/as, gestores/as e conselheiros/as e dirigentes das entidades que compõem a Rede Socioassistencial pública e privada.

Assim, a educação permanente é uma oferta de oportunidades de reflexão e produção de conhecimento acerca dos processos, das metodologias ativas de sujeitos que refletem e produzem conhecimento a partir do seu fazer profissional, dando sentido ético e político à pauta. Problematizar e não só reproduzir os modos de operar o trabalho. Não se resumindo a oferta continuada de cursos, nem tampouco em leitura de normativas ou reprodução destas, mas que se considere a reflexão acerca do SUAS num contexto maior, de forma a contemplar todos os trabalhadores/as da rede pública e privada.

superar práticas estigmatizantes; a profissionalização; promover processo permanente de reflexão-ação-reflexão; a relação teoria e prática – aprendizagem significativa – relacionada com a realidade; promover a integração entre os diferentes saberes e papéis profissionais – complementariedade frente às complexas demandas – para todas as escolaridades; desafio do SUAS e Educação Permanente: inserir o SUAS nos currículos; redefinição e aprimoramento do Programa; inserir, e articular entre si, outras ações de Educação Permanente no Programa (CASTRO, 2019, slide 33 apud MIRANDA, 2019).

❖ Tema norteador 4

A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP – SUAS / 2013

Dos Objetivos da Aprendizagem

1. Compreender a Educação permanente como princípio estratégico na Gestão do Trabalho;
2. Refletir acerca dos desafios da qualificação dos serviços e valorização dos trabalhadores/as.

A educação permanente como princípio na gestão do trabalho

A partir da institucionalização do SUAS com sentido de assegurar os direitos sociais e a ruptura do modelo assistencialista, exigiu-se compromisso e ações que efetivem tais direitos, desta forma, a profissionalização do Sistema. Portanto, torna-se imperativo instituir ações pelas três instâncias de governo, que estabeleçam e se consolidem o processo de educação permanente voltada aos trabalhadores desse Sistema.

Como mencionado anteriormente, essa demanda, surgiu a partir do debate democrático através de ocasiões de conferências de assistência social, tendo este tema permeado todas as instâncias que compõem o Sistema, no debate incluído representantes de trabalhadores e usuários.

Reconhecendo a importância de trazer o entendimento do conteúdo da educação permanente no SUAS:

[...] o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis (BRASIL, 2013, p.34)

Desta forma, foi aprovada, em 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), por meio da Resolução CNAS nº 4/2013, com o objetivo de institucionalizar, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, objetivando contribuir com a profissionalização na área. Desse modo, a educação permanente no SUAS deve conduzir tanto ao desenvolvimento de competências, quanto à modificação de processos de trabalho e práticas profissionais, orientados para a valorização da população atendida no Sistema.

Nesta perspectiva, a PNEP/SUAS incorpora o que a professora Acacia Zeneida Kuenzer (2002) irá qualificar como competência como práxis, voltada à:

a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida.... vinculada à ideia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo os para novas situações;

Dessa forma, supõe-se, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos E nesse contexto, é instituído o Programa Nacional de Capacitação (CapacitaSUAS) pela Resolução CNAS nº 8/2012,

destinando a qualificar os trabalhadores do SUAS, numa perspectiva de formação permanente, em parceria com as Universidades. Integrando-se ao CapacitaSUAS, a modalidade de Supervisão Técnica (Resolução CNAS nº 6/2016) que entende-se um tempo na organização do trabalho e que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial.

Para Souza Filho (2017) a instituição dessa política, por meio da Resolução n. 4, de 19 de março de 2013, do Conselho Nacional de Assistência Social/CNAS,

não apenas respondeu às demandas históricas por qualificação e formação dos profissionais que atuam no campo da política de Assistência Social, como desencadeou processos de formação e capacitação dos trabalhadores do SUAS com base em um projeto político-pedagógico de educação permanente, que valoriza a participação dos atores envolvidos na implementação do SUAS; a descentralização e compartilhamento de responsabilidades entre os entes federativos; a realização de diagnósticos de necessidades a partir dos locais e das experiências das equipes de trabalho; a priorização de metodologias ativas de ensino e aprendizagem; o monitoramento e a avaliação das ações.

São dimensões estratégicas da PNEP/SUAS:

- A concepção dos ambientes de trabalho como espaços democráticos de escuta, envolvendo trabalhadores e usuários para aperfeiçoamento dos processos de trabalho.
- A compreensão do trabalho como espaço de aprendizado (dimensão pedagógica) e de compromisso com a mudança da realidade (dimensão ético-política).
- 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.

São objetivos específicos da PNEP/SUAS:

- a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento do serviços e benefícios socioassistenciais;
- c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e de capacitação;

- e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;
- f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- g) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- h) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações requeridas ao exercício do controle social;
- i) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS;
- k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e Instituições de Ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos (BRASIL, 2013, p. 27).

Não seria possível prosseguir a tarefa de institucionalização da PNEP/SUAS sem que fosse unificado, em âmbito nacional, o entendimento do conteúdo da Educação Permanente no SUAS, o qual foi consensuado como:

[...] o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis (BRASIL, 2013, p. 34).

Público destinatário:

Esta política de educação permanente é destinada ao corpo de profissionais do SUAS, composto por trabalhadores dos níveis: fundamental, médio e superior e deverá ser garantido à formação para todos os níveis, além dos gestores e agentes do controle social no exercício de suas funções.



Dimensões:

- a) Relacionada ao objetivo da adoção dessa perspectiva político-pedagógica como norteadora das ações de formação e capacitação;
- b) Relacionada às características intrínsecas da própria perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente;
- c) Relacionada ao contexto institucional e à configuração organizacional necessários a essa implementação.

Uma vez que os objetivos que orientam a adoção da perspectiva político pedagógica da Educação Permanente como norteadora das ações de formação e capacitação do SUAS foram anteriormente definidos, trata-se, a seguir, de desenvolver as duas outras dimensões que emergem do texto da NOB/RH/SUAS/2006: a) a própria perspectiva da Educação Permanente e os meios e instrumentos político-pedagógicos de sua operacionalização; b) a configuração organizacional necessária à sua implementação e as responsabilidades que disso resultam para os entes federados.

Os desafios da qualificação dos serviços e valorização dos trabalhadores/as

A gestão compartilhada desenhada no pacto federativo pressupõe a mesma responsabilidade compartilhada no âmbito da PNEP / SUAS. E nesta perspectiva, precisa-se pensar a educação permanente de forma a atender as diversidades regionais, étnicas e ambientais que fortaleça as diferentes identidades.

A perspectiva político-pedagógica da educação permanente no SUAS

- A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais
- O princípio da interdisciplinaridade
- O princípio da aprendizagem significativa
- O princípio da historicidade
- Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS

A educação permanente tem um desafio que é o olhar de alterar as práticas, como estratégia de fortalecimento do Sistema SUAS, transmutando as práticas e repensá-las na lógica da não reprodução de preconceitos e que sejam contrárias à lógica dos direitos sociais.

Outro desafio imposto é pensar a educação permanente de forma a não segmentar por nível de escolaridade, nem por profissão, porque estes visam à reflexão sobre os processos, os modos de operar o trabalho e a complementaridade das informações entre as equipes de referência e as que trabalham conjuntamente.

Torna-se urgente avançarmos de patamar, dos temas, dos conteúdos, das metodologias, mas da problematização – **Pedagogia da Problematização**: que é a alma da educação permanente. Como exemplo: Qual é o problema? Qual o desafio? Porque só quando se entende, se constrói, se pergunta, os atores sentem-se participes e imponderados para discutir, levantar suposições,



sugerir, aperfeiçoar a partir das experiências vivenciadas e compartilhadas de forma muito democrática e comunicativa.

Também é um desafio a avaliação dos serviços em conjunto com a população usuária, quando chegarmos neste ponto, certamente, estaremos em outro patamar enquanto política pública.



Núcleos de Educação Permanente do SUAS

Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS devem ser organizados de acordo com as capacidades da União, dos estados e do Distrito Federal, na forma de instâncias colegiadas, constituindo-se em locus privilegiado de: a) descentralização para estados, Distrito Federal e municípios de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e de formatação, oferta e implementação de ações de formação e capacitação; b) participação social na elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação e no planejamento das ações de Educação Permanente; c) interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação desta Política; d) proposição de alternativas às equipes responsáveis pela Gestão do Trabalho nas três esferas de governo.

Monitoramento e Avaliação:

O monitoramento das ações de formação e capacitação devem ser parte integrante do processo de implementação desta Política e tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

Os Diagnósticos periódicos devem anteceder o Planejamento, e a informação, o monitoramento e a avaliação, como instrumentos de gestão do SUAS devem permear todo o ciclo de execução das ações pensadas através desta política e representam um novo patamar de tratamento de dados e informações nesse âmbito.



Dados Biográficos:

- **Conteudista e Organizadora:**

Paula Vanusa de Santana Tavares de Oliveira

Mestra em Educação, Culturas e Identidades – Universidade Federal Rural de Pernambuco e Fundação Joaquim Nabuco (2023), Pós-Graduação – Especialização em Gestão Escolar e Coordenação Pedagógica (2005) - Faculdade de Ciências Humanas de Olinda – FACHO, Graduação - Pedagogia – Habilitação em Orientação Educacional e Magistério das Disciplinas Pedagógicas do 2º grau (1988) - Faculdade de Ciências Humanas de Olinda – FACHO; Professora e Analista de Gestão Educacional da Secretaria Estadual de Educação de Pernambuco. Iniciou a carreira do magistério como professora alfabetizadora e das séries do ensino fundamental 2, foi professora das séries do Ensino Médio, nas disciplinas Sociologia e Filosofia, Coordenadora Pedagógica, Chefe de Secretaria de Unidade Escolar, na função de Analista de Gestão Educacional na função de monitoramento e avaliação dos indicadores de gestão de Unidades Escolares, tendo permanecido no magistério público por 17 anos. Atualmente, Gerente de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Secretaria de Assistência Social, combate à fome e política sobre drogas do estado de Pernambuco, Gestora da Escola de Formação do SUAS de Pernambuco, Coordenadora do Sistema de Informação e Gestão da Assistência Social – SIGAS/PE, Coordenadora Estadual do Programa Nacional de Capacitação – CapacitaSUAS/PE, Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente – NEEP-SUAS/PE e responsável por outras frentes que compõem e consolidam a Gestão do Trabalho no SUAS no estado de Pernambuco.



Referência Bibliografia:

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, 2012. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/assistencia_social/nob_suas.pdf

BRASIL, Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013. BRASIL. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, 2006. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS). Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. -- Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 176 p. ; 23. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestaodotrabalhosuas.pdf

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS EM PAUTA. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2014. 300p.

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social – Dispões sobre a organização da Assistência Social. Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, de 11 de novembro de 2009.

Pernambuco. Secretaria de Educação. Construindo a excelência em gestão escolar: curso de aperfeiçoamento: Módulo X – Aperfeiçoamento em Gestão Escolar / Secretaria de Educação do Estado, 2012. Programa de Formação Continuada de Gestores Escolares de Pernambuco – PROGEPE.