GOVERNO DO PARÁ

SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL , TRABALHO, EMPREGO E RENDA

DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E GESTÃO DO TRABALHO

ORIENTAÇÕES PARA A IMPLANTAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NOS MUNICÍPIOS DE GRANDE PORTE E METRÓPOLE

FASE 1

BELÉM - 2022

SUMÁRIO

1. Apresentação 3

2. Objetivos da Gestão do Trabalho no SUAS 5

3. Ações a serem desenvolvidas pela gestão do trabalho 6

4. Composição da Equipe 7

5. Recursos Financeiros que podem ser utilizados para a implantação da gestão do trabalho 8

   5.1 Como pode ser aplicado o IGD-SUAS na Gestão do trabalho? 8

6. Marco legal para a implantação da Gestão do Trabalho 9

1. APRESENTAÇÃO

A garantia e a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade, estabelecida numa estrutura de trabalho, com um quadro de trabalhadores valorizados e qualificados para atuarem no SUAS, é o que preconiza e está estabelecido na NOB-RH e a Política Nacional de Educação Permanente, que necessitam para tanto do estabelecimento de uma política de Gestão do Trabalho. Pois, a desprecarização dos vínculos e demais condições de trabalho, constitui estratégia fundamental na efetivação e consolidação do SUAS, contribuindo de maneira significativa na excelência dos serviços, levando em consideração a autonomia de cada município do Estado do Pará em realizar o diagnóstico para que as demandas sejam atendidas em sua plenitude.

Considerando o exposto a vale destacar que a Gestão do trabalho no SUAS visa, especialmente, a criação e a manutenção de estruturas de referência técnica e institucional para a orientação e o apoio permanentes; a regulamentação de aspectos relacionados ao trabalho na assistência social, a serem pactuados e submetidos ao controle democrático da sociedade civil organizada e atuante nas mesas de negociação e nos conselhos e instâncias de pactuação; a constituição de uma ampla rede de formação permanente, com envolvimento das instituições de referência na área e organizações profissionais; a implantação e unificação de sistemas públicos de informação e controle dos processos de capacitação e acompanhamento da gestão do trabalho pautadas no gerenciamento não só da própria rotina da Instituição, mas também na da equipe de trabalho, garantindo a excelência no bom andamento das atividades. Haja vista, que a Gestão do Trabalho é uma área de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) que trata impreterivelmente das questões relacionadas ao trabalho social e aos trabalhadores e trabalhadoras que atuam na política de assistência social em cada município e que compreende procedimentos tais como: o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional.

Contudo, frente ao desafio de implantação e implementação da Gestão do Trabalho no Estado do Pará, que conta com as peculiaridades em relação ao

fator amazônico é sabido que as realidades apresentadas nos contextos vivenciados no norte do país retratam desigualdades sociais e, por isso, se faz necessário um esforço para a construção de novas medidas que levem em conta não somente as discrepâncias sociais, mas em consonância com as diferenças existentes em cada região e/ou município, partindo de uma análise micro para uma visão macro da Amazônia, por conseguinte, da cultura política presente no âmbito das políticas públicas, e aqui em especial da Política de Assistência Social, nos remete de imediato à necessidade de fazer um exercício intelectivo, na perspectiva de compreendermos, sobremaneira, como essa região está geograficamente constituída, principalmente, em sua extensão territorial.

Com isso, a Secretaria de Estado Trabalho Emprego e Renda do Estado do Pará – SEASTER, como Coordenadora da Política da Assistência Social no Estado do Pará, estabeleceu como meta apoiar a implantação da Gestão do Trabalho nos municípios de grande porte e metrópole, e para tanto, resolveu-se elaborar este guia de orientações – Fase 1, para auxiliar os gestores e trabalhadores do SUAS na implantação da Gestão do Trabalho nos municípios, buscando a valorização do trabalhador, que são os operadores do direito socioassistencial, pois possuem uma posição fundamental nas relações institucionais, enquanto agentes públicos, mediadores dos direitos às famílias e indivíduos, uma vez que o trabalho na Assistência Social possui uma importante dimensão relacional e seus trabalhadores são os principais interlocutores entre o direito socioassistencial e os usuários da política.

Portanto, a SEASTER/PA acredita na valorização dos trabalhadores, assim como na estruturação de condições institucionais de trabalho e implementação sistemática de ações de formação e capacitação que possam potencializar a efetivação e a qualidade do SUAS no Estado do Pará.

2. OBJETIVOS DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

Planejar, organizar e executar as ações relativas à valorização do trabalhador e a estruturação do processo de trabalho institucional no âmbito do SUAS.

Redimensionar a importância da Gestão do Trabalho no SUAS.

Garantir o bom funcionamento das ações norteadoras da Gestão do Trabalho no SUAS.

Aprimorar as condições de acesso aos direitos pela gestão do trabalho.

Promover capacitações através de processos unificados e construídos coletivamente em consonância com os princípios e diretrizes do SUAS.

Executar processos de aprimoramentos progressivos do SUAS.

3. AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS PELA GESTÃO DO TRABALHO

Na perspectiva de desprecarização das relações e condições de trabalho	Ações relativas à estruturação do processo de trabalho institucional
• A realização de concurso público. • Instituição de Avaliação de desempenho. • Instituição e implementação de Plano de Educação Permanente • Implantação e implementação do Núcleo de Educação Permanente do SUAS - NUEP • Adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS. • Instituição das Mesas de Negociação. • Instituição de Planos de Cargos, Carreira e Salários (PCCS). • Garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro. • Instituição de observatório de práticas profissionais.	• Elaboração de desenhos organizacionais; • Desenvolvimento de processos de negociação do trabalho; • Sistemas de informação; • Supervisão técnica; • Verificação da qualidade da prestação de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda no âmbito do Suas relacionado ao município. • Organização, reordenamento e articulação de ações e processos institucionais no acesso aos direitos;

4. COMPOSIÇÃO DA EQUIPE

Cabe a cada município instituir ou designar, setor ou equipe responsável pela gestão do trabalho no âmbito do SUAS (Art. 111/NOB/SUAS, 2012).

No entanto, sugere-se que a equipe da Gestão do Trabalho possa ser multidisciplinar e, preferencialmente, que seja composta por servidores efetivos/aprovados em Concurso Público. Outra possibilidade para formação da equipe seria preencher através de remanejamento servidores de outros Setores, Órgãos ou Secretarias Municipais com perfis profissionais para atuação no SUAS.

Sugestão para composição da Equipe Mínima, podendo ser ampliada de acordo com cada realidade municipal:

- Agente Administrativo
- Assistente Social
- Psicólogo
- Pedagogo

O município poderá debater sobre a importância em ampliar a equipe mínima com a presença de Administrador, Terapeuta Ocupacional, Advogado e outros profissionais conforme a necessidade e demanda de cada município.

Caso o município não tenha orçamento previsto para a composição de uma equipe exclusiva para a Gestão do Trabalho, sugerimos a organização de uma comissão que organize cronograma para cumprimento das ações.

5. RECURSOS FINANCEIROS QUE PODEM SER UTILIZADOS PARA A IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO

- Recursos próprios do munícipio.
- Recurso do Índice de Gestão Descentralizada (IGD-SUAS). Estes recursos são transferidos pela união, mediante a modalidade fundo a fundo, aos Fundos de Assistência Social dos Estados, Municípios e DF.

O IGD-SUAS foi instituído pela **Lei n.º 12.435/2011**, que altera a **Lei n.º 8.742/1993 (LOAS) art. 12-A**. Foi regulamentado pelo **Decreto n.º 7.636,** de 07 de dezembro de 2011, pela **Portaria n.º 337,** de 16 de dezembro de 2011, e **Portaria nº 07**, de 30 de janeiro de 2012.

5.1 Como pode ser aplicado o IGD-SUAS na Gestão do trabalho?

O recurso do FNAS pode ser gastos com:

1. Aquisição de equipamentos eletrônicos
2. Compra de mobiliário
3. Aquisição de material de expediente
4. Contratação de pessoa física e juridica para ministrar capacitações, desenvolvimento de diagnósticos e pesquisa de interesse da Gestão do Trabalho.
5. Locação de Espaço físico e logistica para o desenvolvimento de oficinas, encontros, seminários e capacitações.
6. Custeio de diárias e passagens para participação de oficinas, encontros, seminários e ações de formação permanente. É importante ressaltar que o planejamento das atividades desenvolvidas com os recursos do IGD-SUAS devem integrar o **Plano de Assistência Social** e o **Plano de Ação**.

6. MARCO LEGAL:

Documentos	Links
Política Nacional de Assistência Social PNAS/2004;	https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf
Norma Operacional Básica –NOB SUAS/2005;	https://www.mds.gov.br/webarquivos/public/NOBSUAS_2012.pdf
Norma Operacional Básica de Recursos Humanos-NOB-RH/SUAS, instituída pela Resolução do CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006;	https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf
Plano Decenal SUAS-Plano 10; Lei 12.435 de 06 de julho de 2011, que altera a Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social –LOAS);	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm#art1
Resolução nº. 33, de 12 de dezembro de 2012, que aprova a NOB/SUAS/2012:	http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-33-de-12-de-dezembro-de-2012/
Resolução no 17 de 20 de junho de 2011, do CNAS;	https://www.blogcnas.com/_files/ugd/7f9ee6_d825fc918a98454682401c0261ceb251.pdf
Resolução nº 09, de 15 de abril de 2014	https://www.justica.pr.gov.br/
Plano Nacional de Educação Permanente	https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Stela da Silva. NOB-RH Anotada e Comentada – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 144 p. ; 23.

MARTINS, Severino. Fator amazônico e cultura política na gestão do SUAS: as influências no processo de consolidação do SUAS no Estado do Pará. Textos & Contextos (Porto Alegre), vol. 17, núm. 2, pp. 458-467, 2018.

KOGA, Dirce. O território e suas múltiplas dimensões na política de assistência social. Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, n.2. Brasília: MDS, 2005.