

**MANUAL**  
**IMPLANTAÇÃO DA**  
**GESTÃO DO TRABALHO**  
**NOS MUNICÍPIOS DO AMAZONAS**

**WILSON MIRANDA LIMA**

GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAZONAS4868

**CARLOS ALBERTO SOUZA DE ALMEIDA FILHO**

VICE-GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAZONAS

**MARICÍLIA TEIXEIRA DA COSTA**

SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**MICHELE MACEDO BESSA**

SECRETARIA EXECUTIVA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**ANDRÉA DA CUNHA CIDADE**

SECRETARIA ADJUNTA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**LORENA MARÍLIA BARRETO TELES**

CHEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS

Manual de Implantação da Gestão do Trabalho nos Municípios do Estado do Amazonas, a partir da NOB-RH/SUAS 2012, org. SILVA, Karla M.; ARRUDA, Débora A.; REIS, Milane L.; SANTOS, Mônica G. Secretaria de Estado de Assistência Social/SEAS; Departamento de Gestão do SUAS/DGSUAS. Manaus AM, 2020.

1. NOB-RH/SUAS 2012. 2. Gestão do Trabalho. 3. Implantação da Gestão do Trabalho

## SUMÁRIO

Introdução.....	04
1. Objetivo da Gestão do trabalho no SUAS.....	05
2. Atribuições da Gestão do Trabalho.....	05
3. Composição da Equipe da Gestão do Trabalho.....	05
4. Equipe da Gestão do Trabalho para um município de pequeno porte.....	06
5. Caso o município não tenha condições de constituir uma Equipe na Gestão do Trabalho....	06
6. Capacitação específica para compor a Equipe da Gestão do Trabalho.....	07
7. Competências da Gestão do Trabalho no âmbito Estadual.....	07
8. Competências da Gestão do Trabalho no âmbito Municipal.....	08
9. Recursos Financeiros que podem ser utilizados para a implantação da Gestão do Trabalho.	08
Referência Bibliográfica.....	10

## INTRODUÇÃO

Em decorrência dos debates e deliberações em várias Conferências Nacionais, foi necessária a elaboração e implementação de uma Política Nacional de Capacitação Continuada, que foi materializada pela Lei 12.435/2011, que alterou a LOAS instituindo o SUAS, implantando a Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social.

A Gestão do Trabalho passa a constituir-se como um dos eixos estruturantes do SUAS e torna-se imprescindível à necessidades de qualificação dos recursos humanos e de maior capacidade de gestão dos trabalhadores dos serviços na NOB-RH/SUAS. A NOB-RH e a Política Nacional de Educação Permanente são as normativas nacionais para a execução estadual e se constitui em duas frentes de trabalho, cujos princípios e diretrizes venham garantir a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade, estabelecida numa estrutura de trabalho, um quadro de pessoal valorizado e qualificado para atuar no SUAS.

A Secretaria de Estado da Assistência Social – SEAS como Coordenadora da Política da Assistência Social no Estado do Amazonas, mantém sua Gestão amplamente consolidada e compartilhada, com vistas a prover maior eficiência, eficácia e efetividade nas atuações específicas e intersetoriais. Com este compromisso firmado, resolveu-se criar este Manual de Orientação para auxiliar os trabalhadores do SUAS na implantação da Gestão do Trabalho nos municípios, buscando a valorização do trabalhador como agente primordial na garantia de direitos e cidadania aos usuários da rede de atendimento socioassistencial.

## 1. Objetivo da Gestão do Trabalho no SUAS

A Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS preconiza no Art. 109 que a Gestão do Trabalho compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e a estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da união, dos Estados, do distrito Federal e dos Municípios.

## 2. Atribuições da Gestão do Trabalho

- Admissão por Concurso Público;
- Avaliação de desempenho;
- Implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
- Adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
- Mesas de Negociação;
- Planos de cargos, carreira e salários (PCCS);
- Ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
- Observatórios de práticas profissionais.

## 3. Composição da equipe da Gestão de Trabalho

A equipe da Gestão do Trabalho deve ser multidisciplinar. Sugere-se que nos Estados, nas metrópoles e nos municípios de grande porte a equipe da Gestão do Trabalho inclua profissionais das seguintes formações:

- Assistente Social
- Psicólogo
- Sociólogo
- Pedagogo

Além destas formações, podem ser incorporadas à equipe todas aquelas formações estabelecidas no art. 3º na Resolução do CNAS nº 17/2011, que reconhece as 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, como: Advogado, Administrador, Antropólogo, Contador, Economista, entre outras.

#### **4. Equipe da Gestão do Trabalho para um Município de Pequeno Porte.**

Tendo em vista que o tamanho da equipe depende do tamanho do município, da capacidade de gestão da Assistência e de muitos outros fatores, entende-se que este tamanho pode variar muito de caso a caso. Para municípios de pequeno porte, o primordial é que exista, no mínimo, uma pessoa de referência para a Gestão do Trabalho.

##### **4.1 Os Municípios considerados de Pequeno Porte, conforme a NOB/SUAS.**

Pequeno Porte I – mínimo de 1 CRAS para até 2.500 famílias referenciadas;

Pequeno Porte II – mínimo de 1 CRAS para até 3.500 famílias referenciadas;

#### **5. Caso o Município não tenha condições de constituir uma equipe na Gestão do Trabalho**

Se o município não tiver condições de constituir uma equipe com formação própria, então, ele deve capacitar funcionários da secretaria que tenham predisposição a aprender as normatizações necessário nos conceitos e atividades da Assistência Social (LOAS, PNAS, NOB/ SUAS 2012, NOB/RH, Lei 12.435, Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, Conselho Nacional de Assistência Social), a fim de que se adequem ao olhar da Gestão do Trabalho.

## **6. Capacitação Específica para compor a equipe da Gestão do Trabalho**

Os servidores que compõem a Gestão do Trabalho podem fazer capacitações realizadas pelo Ministério da Cidadania – Secretaria Especial do Desenvolvimento Social, estudos de materiais relacionados à temática, além de ter a capacidade para realizar as seguintes funções:

- Buscar a garantia da desprecarização dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização através de concurso público;
- Efetivar a Educação Permanente dos trabalhadores;
- Realizar planejamento estratégicos;
- Garantir a gestão participativa com controle social;
- Integrar e alimentar o sistema de informação.

## **7. Competências da Gestão do Trabalho no âmbito Estadual**

- Orientar e apoiar tecnicamente os municípios na área da Gestão do Trabalho e Educação Permanente no âmbito do SUAS;
- Organizar e viabilizar a realização do CapacitaSUAS no Estado do Amazonas;
- Orientar os municípios quanto às Equipes de Referência: aos planos de cargos, carreiras e salários, ao Cofinanciamento da gestão do trabalho;
- Realização de concurso público no âmbito estadual e orientar os municípios para sua realização;
- Instalação e manutenção de Mesa de Negociação (Estadual);
- Instituir observatório de práticas profissionais;
- Monitorar e avaliar os Municípios quanto a implantação da Gestão do Trabalho, visando a desprecarização dos vínculos trabalhistas das equipes que atuam nos serviços socioassistenciais e na gestão do SUAS, conforme Meta do Pacto de Aprimoramento.

## 8. Competência da Gestão do Trabalho no âmbito Municipal

- Implementar a Política de Educação Permanente no âmbito do SUAS;
- Adequação dos perfis profissionais as necessidades do SUAS;
- Instituir plano de cargos, carreiras e salário;
- Realização de concurso público;
- Instalação e manutenção de Mesa de Negociação;
- Instituir Avaliação de Desempenho;
- Atuar para o reconhecimento, valorização e desprecarização do trabalhador em todas as dimensões;
- Implantação do Núcleo de Educação Permanente do SUAS - NUEP

## 9. Recursos Financeiros que podem ser utilizados para a implantação da Gestão do Trabalho

Além da utilização dos recursos próprios do município, pode-se utilizar o recurso do Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social (IGD-SUAS) que é repassado mensalmente do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) e deve ser utilizado para implantação, estruturação organizacional e funcionamento no âmbito da gestão. De acordo o caderno de orientação do IGDSUAS os recursos podem ser gastos com:

### Aquisições:

- Aquisição de equipamentos eletrônicos, tais como, computadores, contratação de serviços de internet (provedores), impressoras, scanners, datashow, GPS, tablets, modem; equipamentos de áudio e vídeo, equipamentos para instalação ou ampliação de redes de internet, entre outros, destinados à gestão do SUAS, controle social ou à execução dos serviços socioassistenciais;

- Aquisição de mobiliário, tais como mesas individuais, mesas de reunião, cadeiras, sofás, estantes, arquivos, armários, gaveteiros, aparelhos de ar condicionado, ventiladores, bebedouros, quadros de avisos, aparelhos telefônicos, aparelhos de Fax, e outros que sejam necessários para a estrutura física do ambiente onde é feita a gestão, o controle social ou o atendimento das famílias;

- Aquisição de materiais de consumo e expediente, tais como carimbos, papéis para impressora e formulários, *toners* e/ou tinta para impressoras, borrachas, lápis, canetas, grampeadores, furadores, pastas, caixas arquivos, entre outros;

#### **Contratações e outros:**

- Contratação temporária de pessoas físicas ou jurídicas para ministrar capacitações e treinamentos de interesse do trabalhadores do SUAS;
- Contratação temporária de pessoas físicas ou jurídicas para desenvolvimento de demais estudos, diagnósticos e pesquisas de interesse da Gestão do Trabalho;
- Locação de espaço físico e logística para realização de oficinas, encontros, seminários, treinamentos e capacitações;
- Custeio de diárias e passagens para participação em oficinas, encontros, seminários, treinamentos e capacitações;

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA**

**BRASIL. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2011.

**BRASIL. Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2004.**BRASIL. Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2004.

**BRASIL. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/ SUAS.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2013.

**BRASIL. Caderno de Orientações sobre o Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de**

## **ELABORAÇÃO**

Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (DGSUAS)

Equipe da Gestão do Trabalho:

Karla Marques da Silva

Débora de Alencar Arruda

Milane Lima Reis

Mônica Gonçalves dos Santos

## **COLABORAÇÃO**

Lorena Marília Barreto Teles - Chefe de Departamento



**AMAZONAS**  
GOVERNO DO ESTADO

**Secretaria de  
Assistência Social**

**DGSUAS-AM**

  @seas\_amazonas

 [www.seas.am.gov.br](http://www.seas.am.gov.br)

 email: [seas@seas.am.gov.br](mailto:seas@seas.am.gov.br)

 Telefone: (092) 2121-7821/2121-7844

 AV. Darcy Vargas, 77 – Chapada – CEP: 69050-020  
MANAUS – AM

MANAUS - AM