



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
Secretaria Nacional da Assistência Social

NORMA OPERACIONAL BÁSICA
DE RECURSOS HUMANOS DO SUAS - NOB-RH/SUAS

SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SUAS

(Versão preliminar)

Brasília - DF

2006

SUMÁRIO

I - APRESENTAÇÃO

II - INTRODUÇÃO, 5

III - DIRETRIZES NACIONAIS PARA O FINANCIAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS, 8

IV - DIRETRIZES PARA A POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO, 8

V - DIRETRIZES NACIONAIS PARA OS PLANOS DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS), 10

VI - PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NACIONAIS PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ÂMBITO DO SUAS, 11

VI. 1 - Das Diretrizes para o Gestor Federal, 12

VI. 2 - Das Diretrizes para os Gestores Estaduais, 14

VI. 3 - Das Diretrizes para o Distrito Federal, 17

VI. 4 - Das Diretrizes para os Gestores Municipais, 19

4.1 - Dos Municípios em Gestão Inicial, 19

4.2 - Dos Municípios em Gestão Básica, 20

4.3 - Dos Municípios em Gestão Plena, 22

VI. 5 - Das Diretrizes para as Entidades e Organizações de Assistência Social, 24

VII - DA ORGANIZAÇÃO DE CADASTRO NACIONAL DE TRABALHADORES DO SUAS - MÓDULO CADSUAS, 24

VIII - DO CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ÂMBITO DO SUAS, 25

VIII.1 - Dos Fóruns de Deliberação sobre Política de Gestão de Recursos Humanos no Âmbito do SUAS, 25

VIII.2 - Do Impacto na Qualidade das Ações e Serviços do SUAS, 25

IX - CONSIDERAÇÕES FINAIS, 26

ANEXO: Conceitos Básicos, 27

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS, 29

I - APRESENTAÇÃO

A implantação da Política Nacional de Assistência Social - PNAS/2004 e do Sistema Único de Assistência Social - SUAS sob o paradigma da constituição do direito socioassistencial incide em questões fundamentais e substantivas para a área de gestão de pessoas. A assimilação por todos os trabalhadores - os servidores públicos, os trabalhadores das entidades e organizações sem fins lucrativos, conselheiros, entre outros - da Política Pública de Assistência Social é ainda um desafio a enfrentar.

Para a implementação do SUAS, aspectos importantes da gestão têm sido apontados como fundamentais: a descentralização, o financiamento, o controle social e a política de Recursos Humanos. O SUAS vem se consolidando, e a Gestão dos Recursos Humanos na Assistência Social carece de uma atenção maior devido a sua importância para a consolidação do Sistema.

Fortalece-se, nesse momento, a reivindicação para a construção de uma Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUAS - NOB-RH/SUAS, conforme apontada na PNAS/2004.

É importante lembrar que esta Norma, surge num contexto de reestruturação e requalificação do setor público no Brasil, com um decisivo investimento na máquina administrativa estatal e nos servidores públicos federais. Somente no MDS, ainda em 2006, serão mais 200 (duzentos) novos servidores ingressantes por concurso público, sendo 100 (cem) de nível médio e 100 (cem) de nível superior. Tal providência reconfigura a área de recursos humanos neste campo no setor público com a compreensão da necessidade de propostas para a estruturação de carreiras próprias, essenciais para a consolidação das políticas sociais do MDS.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), apresenta para discussão as primeiras diretrizes para a política de recursos humanos do SUAS.

Trata-se de delinear os principais pontos da gestão pública do trabalho e propor mecanismos reguladores da relação entre os gestores, os prestadores de serviços socioassistenciais e os trabalhadores.

As diretrizes para a gestão de pessoas pressupõem, entre outras dimensões:

- conhecer os profissionais que atuam na Assistência Social, caracterizando suas expectativas de formação e capacitação para a construção do SUAS; vislumbrar o desafio proposto, para esses profissionais, a partir dos compromissos dos entes federativos com os princípios e diretrizes da universalidade, equidade, descentralização político-administrativa, intersetorialidade e participação da população;
- propor estímulos e valorização desses trabalhadores;
- identificar quais os pactos necessários entre gestores, servidores, trabalhadores da rede socioassistencial, com base no compromisso da prestação de serviços permanentes ao cidadão e da prestação de contas de sua qualidade e resultados;

N O B - R H/SUAS - Versão Preliminar

•uma política de recursos humanos que privilegia a qualificação técnico-político desses agentes.

Esta Norma é um instrumento de gestão que só terá eficácia se o seu conteúdo for amplamente pactuado entre os gestores da Assistência Social e se houver adesão às suas diretrizes. Estas devem auxiliar os Conselhos de Assistência Social em relação às suas tarefas de controle social da gestão do trabalho no SUAS, e devem ser também uma referência para os trabalhadores.

A presente proposta visa, desse modo, à consolidação da Assistência Social como uma política pública e à garantia da ampla participação da sociedade civil nessa consolidação.

Este documento é uma versão preliminar e as contribuições poderão ser encaminhadas para: dgsuas@mds.gov.br ou cnas-nobrh@mds.gov.br.

PATRUS ANANIAS DE SOUSA

Ministro do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MÁRCIA HELENA CARVALHO LOPES

Secretária Executiva

JOÃO DOMINGOS FASSARELLA

Secretário Executivo Adjunto

OSVALDO RUSSO DE AZEVEDO

Secretário Nacional de Assistência Social

ANA LÍGIA GOMES

Secretária Nacional de Assistência Social substituta

MARCIA MARIA BIONDI PINHEIRO

Presidente do CNAS

II - INTRODUÇÃO

1. Com o advento da Constituição Federal de 1988 e o conseqüente fortalecimento da Assistência Social como política de Seguridade e, portanto, como um direito do cidadão e a promulgação da LOAS, a discussão sobre a formulação e implementação de um sistema público descentralizado culminou na atual Política Nacional de Assistência Social com a previsão da sua gestão por meio do SUAS, sistema que já conta com a sua própria Norma Operacional Básica - NOB/SUAS, aprovada por intermédio da resolução do CNAS, nº130, de 15 de julho de 2005.
2. Conforme consta na própria PNAS/2004, a Política de Recursos Humanos constitui eixo estruturante do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento, e do controle social.
3. No entanto, é grande o desafio de estruturar este eixo do SUAS nessa política. A precarização de recursos humanos, financeiros, físicos e materiais no setor público sabidamente fragilizou a área da política de Assistência Social.
4. No material intitulado **Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS** produzido pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS e apresentado na V Conferência Nacional de Assistência Social, a Foto 3 trata exatamente da questão referente à gestão dos recursos humanos na área da assistência social.
5. De acordo com a pesquisa, há cerca de 10.000 profissionais envolvidos com a operação da política de Assistência Social, no âmbito estadual, em todo o país. Porém estes números não significam que os Estados tenham uma força de trabalho uniforme, em vista da grande discrepância existente entre eles, o que se explica pelo fato da Assistência Social nem sempre estar representada em uma pasta político-administrativa própria, estando muitas vezes vinculada à outra área de atuação.
6. A partir do diagnóstico realizado na pesquisa, no item Gestão de Pessoas na área da Assistência Social em todo o Brasil, a V Conferência deliberou algumas metas que deverão nortear esta para o Plano Decenal e, portanto, esta NOB-RH/SUAS:
 - Meta 1 - Implantar e implementar política de capacitação continuada e valorização de profissionais, conselheiros, gestores, técnicos governamentais e não-governamentais, usuários, entre outros atores, orientada por princípios éticos, políticos e profissionais, para garantir atendimento de qualidade na Assistência Social enquanto política pública;
 - Meta 2 - Construir e implementar a política de gestão de pessoas (Recursos Humanos), mediante a elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica e criação de plano de carreira, cargos e salários, com a participação dos trabalhadores sociais e suas entidades de classes representativas;
 - Meta 3 - Ampliar o quadro de profissionais de serviço social e profissionais de áreas afins, mediante concurso público e garantir que os órgãos gestores da Assistência Social das três instâncias possuam assessoria técnica;
 - Meta 4 - Afiançar política de recursos humanos que garanta: a) melhoria das condições de trabalho; b) isonomia salarial; c) definição da composição de equipes

multiprofissionais; formação, perfil e habilidades, qualificação; d) definição de piso salarial e benefícios para as categorias profissionais da área da Assistência Social, em articulação com os conselhos de classe e sindicatos;

•Meta 5 - Dotar o órgão gestor e as equipes de condições adequadas de trabalho quanto: a) espaço físico; b) material de consumo e permanente (equipamentos e veículos);

•Meta 6 - O governo federal deverá apresentar proposta de Emenda Constitucional (PEC) para permitir que os recursos transferidos pelo Fundo Nacional de Assistência Social possam co-financiar o pagamento de salários do quadro efetivo de trabalhadores da Assistência Social dos Estados, Distrito Federal e Municípios, de acordo com critérios e limites a serem estabelecidos em lei, que deverá ser amplamente discutida com todas as esferas de governo e instâncias parlamentares e com a sociedade civil (trabalhadores, entidades e organizações de Assistência Social e usuários).

6. Surge assim, a versão preliminar da Norma Operacional Básica - NOB/RH-SUAS, para um amplo processo de discussão, aprimoramento e contribuições.

7. Tal proposta consolida os principais eixos a serem considerados para a gestão dos recursos humanos na área da assistência social:

7.1 o financiamento dos recursos humanos;

7.2 a política de capacitação permanente;

7.3 os planos de carreira, cargos e salários (PCCS);

7.4 o papel dos entes públicos envolvidos;

7.5 o papel da rede socioassistencial privada;

7.6 a equipe multiprofissional responsável pela execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;

7.7 o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS;

7.8 a participação da sociedade civil.

8. Tais eixos definem o conteúdo disposto nesta Norma, considerando a realidade atual do Sistema Único da Assistência Social no Brasil.

9. Desde a Constituição Federal de 1988 e a aprovação da LOAS em 1993, a Assistência Social se incorpora ao campo dos direitos fundamentais dos cidadãos e não mais possui o caráter de assistencialismo e, portanto, subserviência. Assim, está justificada a necessidade de formulação e discussão de um plano de gestão de recursos humanos para a atuação no SUAS.

10. Temos, então, que a essência da Assistência Social inscrita tanto na Constituição Federal de 1988, quando na LOAS, na PNAS/2004 e na NOB/SUAS, está baseada na noção de direito na concepção mais direta do termo, tendo, pois, caráter de universalidade. A área de recursos humanos adquire uma nuance especial pois além de implicar diretamente na qualidade do serviço socioassistencial, passa a ser compreendida como a tecnologia mais importante do SUAS.

11. Vale pontuar, assim, com relação ao eixo do financiamento, a dificuldade que ainda existe para que o orçamento da Assistência Social atenda às suas reais necessidades e expectativas legais, já que, o que tange à questão de recursos humanos, tal deve ser arbitrado com os seguintes critérios: quantidade, qualidade, custo unitário/anual, despesas com capacitação e com os meios para a sua operacionalização.
12. Também deve integrar uma NOB-RH, uma política de capacitação dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada.
13. A criação de um plano de carreira, cargos e salários é uma questão prioritária a ser considerada. Ele, ao contrário de promover atraso gerencial e inoperância administrativa, como alguns apregoam, “se bem estruturado e corretamente executado é uma garantia de que o trabalhador terá de vislumbrar uma vida profissional ativa, na qual a qualidade técnica e a produtividade seriam variáveis chaves para a construção de um sistema exequível” (Plano Nacional de Saúde, 2004:172/173 e PNAS/2004).
14. Quando falamos sobre a responsabilidade dos entes públicos envolvidos, é certo que uma das principais funções deste instrumento é determinar e, portanto, tornar exigível as ações e procedimentos que cabem a cada um dos entes das três esferas de governo, ou seja, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. Essa responsabilização depende, no entanto, da adesão dos gestores a esta Norma, da incorporação de suas diretrizes na sua legislação e organização administrativa próprias.
15. Neste panorama, a contextualização e conseqüente definição do papel da rede socioassistencial privada também se apresenta como de suma importância, já que grande parte dos trabalhadores da área encontra-se nas entidades e organizações de Assistência Social.
16. O eixo que trata da definição e critérios da equipe multiprofissional responsável pela execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais é aquele responsável por efetivamente dimensionar – diante da realidade apresentada na **Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS**, tanto a carreira dos profissionais que devem integrar os quadros para atendimento na rede socioassistencial, quanto à proporção de equipes em relação ao número de potenciais usuários.
17. Importa esclarecer as transformações propostas por esta NOB-RH/SUAS, já que, como conseqüência da concepção do Estado mínimo e de política pública restritiva de direitos, a precarização do trabalho e a falta de renovação de quadros técnicos, com defasagem de profissionais qualificados, com enorme contingente de pessoal na condição de prestadores de serviço, sem estabilidade de emprego, sem direitos trabalhistas e sem possibilidade de continuidade das atividades, traz a necessidade de tratamento adequado aos recursos humanos de toda a rede socioassistencial, inclusive a rede privada, como forma de garantir maior eficácia, eficiência e efetividade à política de Assistência Social.

18. Diante da exposição dos eixos delimitadores da concepção da política de recursos humanos da Assistência Social, é imperioso constatar que as disposições do presente documento devem sempre ser compreendidas sob a ótica acima explicitada e com a atenção à contribuição de todos os atores sociais que, de alguma forma, participam da construção e/ou operacionalização da política de Assistência Social, como os próprios trabalhadores e a sociedade civil organizada.

19. Sabe-se que o investimento na política de recursos humanos irá influenciar decisivamente na melhoria dos serviços socioassistenciais prestados à população. Assegurar que trabalhadores dessa área estejam incluídos com o seu processo de trabalho e com o resultado do mesmo é um caminho prático e certo para o avanço na implementação do sistema.

20. Os princípios e diretrizes contidos na presente NOB/RH-SUAS, têm por finalidade primordial estabelecer parâmetros gerais para a política de recursos humanos a ser implementada na área da Assistência Social.

III - DIRETRIZES NACIONAIS PARA O FINANCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. A Assistência Social oferta seus serviços eminentemente com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos impulsionadores das potencialidades de seus usuários.

2. Universalizar uma política cujos serviços socioassistenciais devem ser operados por profissionais de nível superior que exigem investimentos para seu desenvolvimento, requer estratégias específicas para as três esferas de governo:

2.1. Garantir um percentual de co-financiamento, das três esferas de governo, para a política de recursos humanos do SUAS;

2.2. Estabelecer dotações orçamentárias específicas especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento e capacitação dos trabalhadores;

2.3. Fomentar a implantação de Programas de formação e qualificação em parcerias com instituições de ensino, organizações não-governamentais e a criação de escolas de governo.

IV - DIRETRIZES PARA A POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO

1. Promover a capacitação dos trabalhadores da área da Assistência Social com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública.

2. A capacitação dos trabalhadores da Assistência Social deve ser feita de forma:

- 2.1 **sistemática e continuada:** por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
 - 2.2 **sustentável:** com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
 - 2.3 **participativa:** com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação;
 - 2.4 **nacionalizada:** com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades;
 - 2.5 **descentralizada:** executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas diversas.
3. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem elaborar planos anuais de capacitação tendo por referências:
- 3.1 a elaboração de diagnóstico de necessidades comuns de capacitação às diversas áreas de atuação;
 - 3.2 o conhecimento do perfil dos trabalhadores e suas competências requeridas, considerando o padrão da prestação dos serviços desejado;
 - 3.3 a definição de públicos, conteúdos programáticos, metodologia, carga horária e custos.
4. Considerar a multiplicidade e heterogeneidade dos atores envolvidos com o processo de formulação, implementação, execução, monitoramento, avaliação e controle social da política de Assistência Social, estabelecendo conteúdos, metodologias e dinâmicas diferenciadas em decorrência dos diversos conhecimentos e práticas.
5. Destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, conselheiros e usuários.
6. Investir em múltiplas formas de capacitação, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas (exemplo: ensino à distância, vídeos e teleconferências, elaboração de material didático, cartilhas, entre outros).
7. Respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração dos planos de capacitação, observando, entretanto, uma uniformidade em termos de conteúdo e da carga horária.
8. Adequar a capacitação aos diferentes públicos (gestores, técnicos, conselheiros e usuários).
9. Garantir acessibilidade das pessoas com deficiência visual, auditiva, física e mental aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados (áudio-livro, legendas, LIBRAS, Braille, entre outros).
10. Estimular a criação de escolas de governo e parcerias com instituições de ensino, organismos governamentais e não-governamentais para capacitação.
11. Estabelecer mecanismos de parcerias entre as instituições de ensino e a gestão.

**V - DIRETRIZES NACIONAIS PARA OS PLANOS DE CARREIRA,
CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)**

1. Os Planos de Carreira, Cargos e Salários - PCCS, abrangem todos os trabalhadores que participam dos processos de trabalho do SUAS, desenvolvidos pelos órgãos gestores e executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais da Administração Pública Direta e Indireta, das três esferas de governo na área da Assistência Social. Os PCCS devem ser únicos, com isonomia em cada uma das esferas de governo, garantindo mecanismos regionais e locais pactuados, visando à fixação de profissionais em função da garantia de acesso e equidade na oferta de serviços à população.
2. Para efeito da elaboração dos PCCS, na área da Assistência Social, as categorias profissionais devem ser consideradas, para classificação, em grupos de cargos ou carreira única (multiprofissional), na observância da formação, da qualificação profissional e da complexidade exigidas para o desenvolvimento das atividades que, por sua vez, desdobram-se em classes, com equiparação salarial proporcional à carga horária e ao nível de escolaridade, considerando-se a rotina e a complexidade das tarefas, o nível de conhecimento e experiências exigidos, a responsabilidade pela tomada de decisões e suas conseqüências e o grau de supervisão prestada ou recebida.
3. Deverão ser criadas as Programações Pactuadas Integradas (PPI) sobre a Gestão de Recursos Humanos (incluindo os trabalhadores da gestão e da execução dos serviços socioassistenciais), especialmente quanto à pactuação de pisos salariais regionais e fatores de diferenciação inter-regionais.
4. Quando da elaboração dos PCCS, a evolução do servidor na carreira deverá ser definida considerando-se a formação profissional, a capacitação, a titulação e a avaliação de desempenho, com indicadores e critérios objetivos (quantitativos e qualitativos), pactuados entre os trabalhadores e os gestores da Assistência Social.
5. Deve ser estimulada e incentivada a aplicação destes princípios e diretrizes aos trabalhadores da Assistência Social contratados pelas entidades e organizações de Assistência Social, conveniados pelo SUAS, de modo a garantir a isonomia entre os trabalhadores públicos e privados do SUAS.
6. Deve ser assegurada a mobilidade dos trabalhadores do SUAS na carreira.
7. Os PCCS devem estimular o constante aperfeiçoamento, a qualificação e a formação profissional, no sentido de melhorar a qualidade dos serviços socioassistenciais e permitir a evolução ininterrupta dos trabalhadores do SUAS na carreira. Devem ser definidos parâmetros e/ou períodos para que os trabalhadores tenham direitos e deveres quanto às possibilidades de afastamento temporário do trabalho para realizarem a qualificação profissional dentro ou fora do País.
8. Os PCCS adequar-se-ão periodicamente às necessidades, à dinâmica e ao funcionamento do SUAS.

9. Os PCCS incluirão mecanismos legítimos de estímulo, propiciando vantagens financeiras, entre outras, aos trabalhadores com dedicação em tempo integral ou dedicação exclusiva para a realização do seu trabalho, na área de abrangência do plano.

10. Para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento, os cargos de livre provimento devem ser previstos e preenchidos considerando-se as atribuições do cargo e o perfil do profissional.

11. Os cargos e funções responsáveis pelos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, bem como responsáveis pelas unidades públicas prestadoras dos serviços socioassistenciais, devem ser preenchidos por trabalhadores de carreira do SUAS, independente da esfera de governo (nacional, estadual, do Distrito Federal e municipal) a que estejam vinculados.

VI - PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NACIONAIS PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ÂMBITO DO SUAS

1. A promulgação da Constituição Federal de 1988 e da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS de 1993 e conseqüentemente a formulação da PNAS/2004 e a construção e regulação do Sistema Único da Assistência Social - SUAS e da sua Norma Operacional Básica - NOB/SUAS, tornam necessária a reflexão da política de recursos humanos no âmbito da Assistência Social, visto que a mesma surge como eixo delimitador e imprescindível à qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial.

2. Para a implementação do SUAS e para se alcançar os objetivos previstos na PNAS/2004, é necessário tratar a Gestão do Trabalho como uma questão estratégica. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS.

3. Para tanto, é imperioso que a gestão de recursos humanos no SUAS possua como princípios e diretrizes disposições consoantes às encontradas na legislação acima citada.

4. Os princípios - normas que estabelecem o ponto de partida de um dado sistema dedutivo - são congruentes àqueles previstos no artigo 4º da LOAS, que define como princípios da assistência social:

4.1 supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;

4.2 universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;

4.3 respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, sendo vedada qualquer comprovação vexatória de necessidade;

- 4.4 igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- 4.5 divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para a sua concessão.
5. As diretrizes – que indicam os caminhos pelo qual a política da Assistência Social deve percorrer para cumprir seus objetivos e os seus princípios – conforme a previsão do artigo 5º da LOAS são:
- 5.1 descentralização político-administrativa para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e comando único das ações em cada esfera de governo;
- 5.2 participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis;
- 5.3 primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de Assistência Social em cada esfera de governo;
6. Neste aspecto, importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, se fazendo necessária a existência de servidores públicos responsáveis pela sua execução.
7. Nos serviços públicos, o preenchimento de cargos, que devem ser criados por lei, para suprir as necessidades dos serviços, deve ocorrer por meio de nomeação dos aprovados em concursos públicos, conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo, compatibilizadas com seus respectivos Planos de Assistência Social (nacional, estaduais, do Distrito Federal e municipais), a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços.
8. De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do SUAS, definidas na NOB/SUAS, compete à cada uma delas contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente.
9. Assim, para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão de recursos humanos no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respectivamente, com a possibilidade de supervisão integrada visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

VI. 1 - Das Diretrizes para o Gestor Federal:

- a) elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existentes em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:
- 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
 - 2) local de lotação;

- 3) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
- 4) categorias profissionais e especialidades;
- 5) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
- 6) qualificação/formação;
- 7) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CNAS;
- 8) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIT;
- 9) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação e,
- 10) outros aspectos de interesse.

- b) Regulamentar , em articulação com o Ministério da Educação e com outros órgãos, sob a interveniência do CNAS ,o que é “assistência social em programas não decorrentes de obrigações curriculares de ensino e pesquisa”, conforme estabelecido nos artigos 10 e 11 da Lei nº. 11.096/05, que instituiu o PROUNI, possibilitando que as instituições de ensino superior e beneficentes de assistência social, possam promover ações de formação de recursos humanos do SUAS, incluindo estas, para fins de mensuração do percentual de 20% de gratuidade exigido na Lei e no Decreto nº. 2536/1998;
- c) Formular e executar a Política Nacional de Capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores para a Assistência Social, com o objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público;
- d) Estabelecer mecanismos para realizar a reclassificação do trabalhador, no PCCS;
- e) Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público;
- f) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção dos servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras;
- g) Fortalecer, por meio de criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da Política Pública de Assistência Social;
- h) Implementar capacitação permanente para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade;
- i) Definir normas, padrões e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- j) Instituir Política de Estágio curricular obrigatório, com supervisão e em parceria com as instituições de ensino;
- k) Designar, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;
- l) organizar um Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS que configurará a base de dados sobre os trabalhadores do SUAS como módulo do sistema de informação cadastral do SUAS - CADSUAS, aplicativo da REDE SUAS;

- m) promover capacitação dos gestores da Assistência Social;
- n) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência Social - que se encontra sob a responsabilidade das três esferas de governo - para a implementação da Gestão de Recursos Humanos para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do Plano Nacional de Assistência Social;
- o) Buscar cooperação técnica e financeira junto às instituições e organismos nacionais e internacionais, visando à captação de recursos que viabilizem a implementação de processos de formação dos trabalhadores dos serviços públicos da Assistência Social;
- p) Elaborar e promover a implementação anual, junto com os Estados, do Plano Nacional de Capacitação para os trabalhadores, os gestores e os conselheiros da Assistência Social com base nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma;
- q) Estabelecer critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos Estados e Distrito Federal que cumprirem esta Norma em seus diversos aspectos;
- r) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Nacional de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;
- s) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo;
- t) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais;
- u) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- v) Viabilizar a realização de cursos sobre o gerenciamento de serviços, observando-se as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores;
- x) Promover a articulação entre as instituições de ensino e os de fiscalização do exercício profissional dos trabalhadores da Assistência Social;
- y) Priorizar capacitação permanente de trabalhadores dos serviços da Proteção Social Básica e Especial de média e alta complexidade, co-financiadas pelo Governo Federal;
- z) Estabelecer, de forma pactuada, na Comissão Intergestores Tripartite (CIT), os incentivos e penalidades referentes ao cumprimento da NOB/RH-SUAS, por parte dos gestores.

VI. 2 - Das Diretrizes para os Gestores Estaduais:

- a) Elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existentes em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:

- 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
 - 2) os responsáveis pelo assessoramento aos municípios na estruturação dos sistemas estadual e municipais, por região do estado, pelos serviços regionalizados e pela execução dos serviços socioassistenciais dos municípios não habilitados;
 - 3) local de lotação;
 - 4) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
 - 5) categorias profissionais e especialidades;
 - 6) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
 - 7) número de profissionais responsáveis pela coordenação, fiscalização, monitoramento e avaliação estadual dos benefícios socioassistenciais;
 - 8) número de profissionais responsáveis pelo sistema de informação;
 - 9) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CEAS;
 - 10) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIB e,
 - 11) outros aspectos de interesse.
- b) Participar na formulação, na execução e no co-financiamento da política de capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores para a Assistência Social, com o objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público;
- c) Elaborar mecanismos para realizar a reclassificação do trabalhador, no PCCS;
- d) Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público;
- e) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras;
- f) Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da política pública de assistência social na:
- 1) execução dos serviços de referência regional;
 - 2) execução dos serviços socioassistenciais nos municípios não habilitados;
 - 3) assessoramento descentralizado aos municípios, de seu âmbito, na estruturação do Sistema Municipal de Assistência Social.
- g) Implementar a capacitação permanente em serviço para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade, em consonância com as diretrizes nacionais;
- h) Participar da definição de normas, padrões e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- i) Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais, política de estágio curricular obrigatório, com supervisão, em parceria com as instituições de

ensino, estabelecendo, inclusive, meios de contemplar os municípios em que não haja universidades;

j) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;

k) Manter e alimentar informações no Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS para facilitar o planejamento e a avaliação permanentes das condições da área de recursos humanos para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como o controle social;

l) Manter o pagamento de vencimentos e vantagens, legalmente reconhecidos ou incorporados na remuneração dos trabalhadores lotados em serviços descentralizados ou cedidos aos municípios;

m) Manter um sistema permanente de comunicação e negociação com os municípios para tratar das questões referentes a recursos humanos;

n) Estabelecer, de forma pactuada, na Comissão Intergestores Bipartite (CIB), em consonância com o pactuado na Comissão Intergestores Tripartite (CIT), os incentivos do co-financiamento estadual e penalidades referentes ao cumprimento da NOB/RH-SUAS, por parte dos gestores;

o) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência Social para a implementação da Política de Gestão de Recursos Humanos para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do respectivo Plano Nacional de Assistência Social;

p) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Estadual de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;

q) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, em seu âmbito;

r) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança de trabalho adequado compatível à saúde dos trabalhadores do SUAS, em consonância com as diretrizes nacionais;

s) Acompanhar e participar, em seu âmbito, das atividades de formação e capacitação promovidas pelo Gestor Federal;

t) Elaborar e promover a implementação anual, junto aos municípios, de um Plano de Capacitação Permanente para os trabalhadores, os gestores e os conselheiros de Assistência Social com base nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma;

u) Estabelecer critérios de repasse de recursos oriundos do Fundo Estadual, fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos municípios que cumprirem a NOB/RH-SUAS, em seus diversos aspectos;

v) Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão dos serviços socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes;

- x) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- y) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino, mediante a realização de atividades conjuntas, em seu âmbito, de capacitação permanente, pesquisas e extensão; avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, especialmente, nos municípios habilitados na Gestão Plena;
- z) Organizar centros de estudos, regionalizados, nas unidades de Assistência Social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica que fomentam o desenvolvimento do trabalhador do SUAS.

VI.3 - Das Diretrizes para do Distrito Federal:

- a) Elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existentes em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:
 - 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de governo e os terceirizados;
 - 2) os responsáveis pelo assessoramento na estruturação do sistema distrital, pelos serviços regionalizados e pela execução dos serviços socioassistenciais;
 - 3) local de lotação;
 - 4) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
 - 5) categorias profissionais e especialidades;
 - 6) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
 - 7) número de profissionais responsáveis pela coordenação, fiscalização, monitoramento e avaliação dos benefícios sócio-assistenciais;
 - 8) número de profissionais responsáveis pelo sistema de informação; e,
 - 9) outros aspectos de interesse;
- b) Participar na formulação e na execução da política de capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores para a Assistência Social, com o objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público;
- c) Elaborar e estabelecer mecanismos para realizar a reclassificação do trabalhador, no PCCS;
- d) Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público;
- e) Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da Política Pública de Assistência Social;
- f) Implementar capacitação permanente em serviço para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade, em consonância com as diretrizes nacionais;

- g) Participar das definições de normas, padrões, protocolos e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- h) Instituir política de estágio curricular obrigatório, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino, em consonância com as diretrizes nacionais;
- i) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;
- j) Manter e alimentar informações no Cadastro Nacional de Recursos Humanos do SUAS para facilitar o planejamento e a avaliação permanentes das condições da área de recursos humanos para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como o controle social;
- k) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência Social para a implementação da Política de Gestão de Recursos Humanos do SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do respectivo Plano Nacional de Assistência Social;
- l) Implantar, em consonância com a PNAS/2004, programas de capacitação permanente de profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços, observado o Plano de Assistência Social do Distrito Federal;
- m) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano de Assistência Social do Distrito Federal para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;
- n) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, em seu âmbito;
- o) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança de trabalho adequado e compatível à saúde dos trabalhadores do SUAS;
- p) Elaborar e executar a política de recursos humanos, com a implantação de carreira para os servidores públicos que atuam na área da Assistência Social;
- q) Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes;
- r) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- s) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino, mediante a realização de atividades conjuntas, em seu âmbito, de capacitação permanente, pesquisas e extensão; avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- t) Organizar centros de estudos nas unidades de Assistência Social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica, que fomentam o desenvolvimento do trabalhador do SUAS.

VI. 4 - Das Diretrizes para os Gestores Municipais:

VI. 4.1 - Dos Municípios em Gestão Inicial:

a) Elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existentes em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:

- 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de governo e os terceirizados;
- 2) os responsáveis pela supervisão e acompanhamento da rede prestadora de serviços socioassistenciais conveniada;
- 3) os responsáveis pela gestão do Fundo Municipal de Assistência Social;
- 4) os responsáveis pelo assessoramento ao Conselho Municipal de Assistência Social;
- 5) local de lotação;
- 6) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
- 7) por categorias profissionais e especialidades;
- 8) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
- 9) número de profissionais responsáveis pela coordenação, fiscalização, monitoramento e avaliação dos benefícios socioassistenciais (Bolsa família, BPC e benefícios eventuais);
- 10) número de profissionais responsáveis pela execução dos serviços socioassistenciais regulamentados pelas portarias e guias específicos;
- 11) número de profissionais responsáveis pelo sistema de informação; e,
- 12) por outros aspectos de interesse;

b) Designar equipe de trabalho responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;

c) Manter e alimentar informações no Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS para facilitar o planejamento e a avaliação permanentes das condições da área de recursos humanos para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como o controle social;

d) Elaborar e implementar, anualmente, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora do SUAS municipal e com gerentes dos serviços socioassistenciais, um Plano Municipal de Capacitação Permanente para os trabalhadores, os gerentes de serviços, conselheiros municipais, regionais e/ou locais de Assistência Social, com base nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma;

e) Participar de programas de capacitação de gestores, profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços promovidos pelo Estado e pela União;

f) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência para a implementação da Política de Gestão de Recursos Humanos para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social;

- g) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;
- h) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários;
- i) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança de trabalho adequado e compatível à saúde dos trabalhadores do SUAS;
- j) Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes;
- k) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- l) Instituir política de estágio curricular obrigatório, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino, em consonância com as diretrizes nacionais;

VI.4.2 - Dos Municípios em Gestão Básica:

- a) Elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existente em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:
 - 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
 - 2) os responsáveis pela supervisão e acompanhamento da rede prestadora de serviços socioassistenciais conveniada;
 - 3) os responsáveis pela concessão dos benefícios (Bolsa Família, BPC e Benefícios eventuais);
 - 4) os responsáveis pela gestão do Fundo Municipal de Assistência Social;
 - 5) os responsáveis pelo assessoramento ao Conselho Municipal de Assistência Social;
 - 6) local de lotação;
 - 7) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
 - 8) por categorias profissionais e especialidades;
 - 9) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
 - 10) número de profissionais responsáveis pela coordenação, fiscalização, monitoramento e avaliação dos benefícios socioassistenciais (Bolsa família, BPC e benefícios eventuais);
 - 11) número de profissionais responsáveis pela execução dos serviços socioassistenciais regulamentados pelas portarias e guias específicos;
 - 12) número de profissionais de nível superior que compõem a Secretaria Executiva do CMAS;
 - 13) número de profissionais responsáveis pelo sistema de informação; e,
 - 14) por outros aspectos de interesse.

- b) Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público;
- c) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras;
- d) Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da Política Pública de Assistência Social;
- e) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;
- f) Manter e alimentar informações no Cadastro Nacional de Recursos Humanos do SUAS para facilitar o planejamento e a avaliação permanentes das condições da área de recursos humanos para a realização de ações e serviços sócio-assistenciais, bem como o controle social;
- g) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência Social para a implementação da Política de Gestão de Recursos Humanos para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social;
- h) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;
- i) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, em seu âmbito;
- j) Elaborar e implementar, anualmente, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora do SUAS municipal e com gerentes dos serviços socioassistenciais, um Plano Municipal de Capacitação Permanente para os trabalhadores, os gerentes, conselheiros municipais, regionais e/ou locais de Assistência Social, com base nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma;
- k) Participar de programas de capacitação de gestores, profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços promovidos pelo Estado e pela União;
- l) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança de trabalho adequado e compatível à saúde dos trabalhadores do SUAS;
- m) Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes;
- n) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- o) Organizar centros de estudos, nas unidades de Assistência Social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica que fomentem o desenvolvimento do trabalhador do SUAS;

p) Instituir política de estágio curricular obrigatório, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino, em consonância com as diretrizes nacionais;

VI.4.3 - Dos Municípios em Gestão Plena:

a) Elaborar um diagnóstico da situação de Gestão de Recursos Humanos existentes em sua área de atuação, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos:

- 1) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
- 2) os responsáveis pela supervisão e acompanhamento da rede prestadora de serviços socioassistenciais conveniada;
- 3) os responsáveis pela concessão dos benefícios (Bolsa Família, BPC e Benefícios eventuais);
- 4) os responsáveis pela gestão do Fundo Municipal de Assistência Social;
- 5) os responsáveis pelo assessoramento ao Conselho Municipal de Assistência Social;
- 6) local de lotação;
- 7) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
- 8) categorias profissionais e especialidades;
- 9) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
- 10) número de profissionais responsáveis pela coordenação, fiscalização, monitoramento e avaliação dos benefícios socioassistenciais (Bolsa família, BPC e benefícios eventuais);
- 11) número de profissionais responsáveis pela execução dos serviços socioassistenciais regulamentados pelas portarias e guias específicas;
- 12) número de profissionais de nível superior que compõem a Secretaria Executiva do CMAS;
- 13) número de profissionais responsáveis pelo sistema de informação;
- 14) número de profissionais responsáveis pelos serviços da Proteção Social Especial de média e alta complexidade;
- 15) número de profissionais responsáveis pelos projetos de inclusão produtiva;
- 16) número de profissionais responsáveis pelo monitoramento e avaliação;
- 17) número de profissionais responsáveis pela supervisão dos serviços públicos (básica e especial); e,
- 18) outros aspectos de interesse.

b) Participar na formulação e na execução da política de capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores para a Assistência Social, com o objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público;

c) Elaborar e estabelecer mecanismos para realizar a reclassificação do trabalhador, no PCCS;

d) Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público;

- e) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras;
- f) Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da Política Pública de Assistência Social;
- g) Implementar a capacitação permanente em serviço para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade;
- h) Implementar normas, padrões, protocolos e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- i) Instituir política de estágio curricular obrigatório, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino, em consonância com as diretrizes nacionais;
- j) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela Gestão de Recursos Humanos no SUAS;
- k) Manter e alimentar informações no Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS para facilitar o planejamento e a avaliação permanentes das condições da área de recursos humanos para a realização de ações e serviços socioassistenciais, bem como o controle social;
- l) Garantir, em seu âmbito, o financiamento do trabalho na Assistência Social para a implementação da Política de Gestão de Recursos Humanos para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para o desenvolvimento dos trabalhadores, necessários à implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social;
- m) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS;
- n) Nomear comissão paritária (governo e trabalhadores) para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, em seu âmbito;
- o) Elaborar e implementar, anualmente, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora do SUAS municipal e com gerentes dos serviços socioassistenciais, um Plano Municipal de Capacitação Permanente para os trabalhadores, os gerentes, conselheiros municipais, regionais e/ou locais de Assistência Social, com base nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma;
- p) Participar de programas de capacitação de gestores, profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços promovidos pelo Estado e pela União;
- q) Implementar normas e protocolos, específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança de trabalho adequado e compatível à saúde dos trabalhadores do SUAS;
- r) Elaborar e executar a política de recursos humanos com a implantação de carreira para os servidores públicos que atuem na área da Assistência Social;

- s) Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, observadas as normas legais vigentes;
- t) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
- u) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino, mediante a realização de atividades conjuntas, em seu âmbito, de capacitação permanente, pesquisas e extensão; avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- v) Organizar centros de estudos, nas unidades de Assistência Social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica que fomentem o desenvolvimento do trabalhador do SUAS;

VI. 5 - Das Diretrizes para as Entidades e Organizações de Assistência Social

- a) valorizar seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade;
- b) capacitar seus trabalhadores, participando das atividades, cursos, palestras, seminários, promovidos pelos gestores estaduais, do Distrito Federal e municipais da Assistência Social;
- c) buscar, em parceria com o poder público, o tratamento salarial isonômico entre os trabalhadores da rede pública e da rede prestadora de serviços socioassistenciais;
- d) manter atualizadas as informações sobre seus trabalhadores, disponibilizando as informações aos gestores para a alimentação do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS.

VII - DA ORGANIZAÇÃO DE CADASTRO NACIONAL DE TRABALHADORES DO SUAS - MÓDULO CADSUAS

1. Será organizado o Cadastro Nacional que configurará a base de dados sobre os trabalhadores do SUAS como módulo do sistema de informação cadastral do SUAS - CADSUAS, aplicativo da REDE SUAS.
2. O Cadastro Nacional deverá ser composto pelas informações de Estados, Distrito Federal e Municípios visando à identificação dos profissionais que atuam na gestão da Assistência Social.
3. Esse banco de dados deverá ser atualizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em legislação específica e será utilizado para subsidiar o planejamento, a gerência, a administração e a avaliação do Sistema, bem como as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, a gestão dos recursos humanos e ao controle social.

VIII - DO CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ÂMBITO DO SUAS

1. Uma das diretrizes da organização da Assistência Social se consubstancia na participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação e no controle dos serviços socioassistenciais em todos os níveis de governo.
2. A participação popular pelo controle social é um dos caracteres do Estado Democrático de Direito, no qual a população, mesmo após a escolha de seus representantes pelo voto, possui o objetivo de acompanhar, contribuir e fiscalizar a ação do agente público, visando a maior efetividade dos direitos fundamentais.
3. A implementação das discussões e deliberações das instâncias de controle social do SUAS, sobre a Gestão dos Recursos Humanos, devem impactar na qualidade dos serviços socioassistenciais e do acesso do usuário a esses.

VII. 1 - Fóruns de Deliberação sobre Política de Gestão do dos Recursos Humanos no âmbito do SUAS

1. As Conferências e os Conselhos de Assistência Social são as instâncias legítimas de participação popular e controle social do SUAS e, conseqüentemente, são também os fóruns apropriados para as discussões e as deliberações referentes à Política de Gestão de Recursos Humanos em cada esfera de governo do SUAS.
2. Deverão ser constituídas, no âmbito dos Conselhos de Assistência Social, estaduais, do Distrito Federal e municipais, comissões paritárias entre governo e sociedade civil para tratar da questão dos Recursos Humanos, visando acompanhar a implementação das deliberações dos Conselhos acerca dos trabalhadores no SUAS, na respectiva instância de governo.
3. As representações de trabalhadores e de entidades ou organizações de Assistência Social conveniadas podem propor uma agenda de discussão e ações ao Plenário dos respectivos Conselhos de Assistência Social.
4. Deverão ser criados espaços de debate e formulação de propostas, bem como organizados Seminários Nacionais de Recursos Humanos para aprofundamento e revisão desta Norma a cada dois anos.

VII. 2 - Impacto na Qualidade das Ações e Serviços do SUAS

1. Os Conselhos de Assistência Social deverão propor a implementação de gestão participativa do SUAS, como forma de democratizar as relações de trabalho e incorporar o conhecimento obtido pelos trabalhadores, no exercício da sua profissão e no cotidiano dos serviços.
2. Os Conselhos de Assistência Social devem acolher, deliberar e encaminhar resultados de apuração de denúncias dos usuários do SUAS, quanto à baixa resolutividade de serviços, maus-tratos aos usuários e negligência gerada por atos

próprios dos trabalhadores, gestores e prestadores de serviços socioassistenciais, estimulando a criação de Ouvidorias.

3. Os Conselhos de Assistência Social devem apreciar e aprovar os critérios de qualidade conforme diretrizes apontadas pelos Planos de Assistência Social (nacional, estaduais, Distrito Federal e municipais).

IX - CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. A aprovação desta NOB/RH-SUAS pelo CNAS, enseja a adoção de um conjunto de medidas mediante planejamento estratégico do processo de implementação da mesma. Portanto, faz-se necessário uma agenda de prioridades entre a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) e Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), contemplando medidas de ordem regulatória, bem como medidas de ordem operacional, as quais deverão ser articuladas e objetivadas em um conjunto de iniciativas, no âmbito do SUAS, sendo:

- 1.1. elaboração, apresentação e aprovação das diretrizes nacionais para PCCS;
- 1.2. elaboração, apresentação e aprovação do Plano Nacional de Capacitação;
- 1.3. elaboração, apresentação e aprovação de uma Política de Estágio;
- 1.4. encaminhar ao Congresso Nacional uma proposta de PEC, autorizando o gasto dos recursos transferidos do FNAS para pagamento de recursos humanos.

ANEXO: Conceitos Básicos

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: é a apuração do desempenho efetivo do trabalhador, levando em consideração, o desempenho da equipe, a análise institucional, as condições de trabalho que são oferecidas, sua adaptação ao cargo, a oferta de possibilidades de desenvolvimento e de ascensão na carreira e os vencimentos ou salários que auferir.

CAPACITAÇÃO PERMANENTE: constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha.

CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SUAS: é a participação efetiva da sociedade organizada (Conferências de Assistência Social e Conselhos de Assistência Social) na definição, planejamento, implementação e avaliação da Política de Gestão de Recursos Humanos, necessária à implementação do SUAS, em cada esfera de governo.

DESCENTRALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: é a transferência da gerência, da execução de ações e da prestação de serviços para instâncias de gestão e decisão mais próximas dos usuários e beneficiários. Segundo o artigo 11 da LOAS, a descentralização indica que as ações das três esferas de governo devem ser realizadas de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera Federal e a coordenação e execução dos programas às esferas Estaduais e Municipais.

DESENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR PARA O SUAS: para efeitos desta NOB, fica entendido como “desenvolvimento do trabalhador” as atitudes, circunstâncias, ações e eventos que assegurem ao trabalhador o crescimento profissional e laboral que possibilite o pleno desenvolvimento humano, a sua satisfação com o trabalho, o reconhecimento, a responsabilização com compromissos pelos direitos de cidadania da população e a prestação de serviços com acolhimento e qualidade à população usuária do Sistema.

EMPREGADORES DO SUAS: são os gestores públicos dos serviços de assistência social e as entidades e organizações de assistência social que atuam no SUAS.

ENTIDADES E ORGANIZAÇÕES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: são aquelas que prestam, sem fins lucrativos, atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos pela Lei Federal nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, bem como as que atuam na defesa e garantia de seus direitos, de acordo com a Resolução CNAS nº 191, de 10 de novembro de 2005.

FNAS: Fundo Nacional de Assistência Social – é a instância, no âmbito da União Federal, na qual são alocados os recursos destinados ao financiamento da política de assistência social, destacadas na LOAS como benefícios, serviços, programas e projetos, conforme o artigo 28 da LOAS, regulado pelo Decreto nº 1.605, de 25 de agosto de 1995.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SUAS: para efeitos desta NOB, considera-se Gestão de Recursos Humanos no SUAS a gestão e a gerência dos recursos humanos necessários ao funcionamento do sistema, que abarca desde o conceito da política de assistência social aos seus usuários até as atividades-meio necessários ao seu desenvolvimento.

LOAS: Lei Orgânica de Assistência Social - Lei nº 8742 - de 7 de dezembro de 1993;

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO BÁSICA: são aqueles que assumem a gestão da proteção básica na Assistência Social, devendo oferecer programas, projetos e serviços sócio-assistenciais que fortaleçam vínculos familiares e comunitários.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO INICIAL: são aqueles que não se habilitaram aos outros dois níveis de gestão previstos - a básica e plena - e, portanto, devem receber recursos da União conforme série histórica, transformados em Piso Básico de Transição e Piso de Transição de Média Complexidade e Piso de Alta Complexidade I, conforme critérios definidos na NOB/SUAS.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO PLENA: são aqueles que possuem a gestão total das ações da Assistência Social, sejam elas financiadas pelo FNAS, mediante repasse fundo a fundo, ou que cheguem diretamente aos usuários, ou, ainda as que sejam provenientes de isenção de tributos, em razão do Certificado de Entidade Beneficentes da Assistência Social.

NOB: é o instrumento normativo que definirá o modo de operacionalizar os preceitos da legislação que rege o Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

NOB/RH-SUAS: instrumento normativo responsável pela definição de diretrizes e responsabilidades no âmbito da política de recursos humanos na área da assistência social. O mesmo está previsto como Meta 2 na Deliberação da V Conferência Nacional da Assistência Social, a seguir descrita: “Construir e implementar a política de gestão de pessoas (Recursos Humanos), mediante a elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica e criação de plano de carreira, cargos e salários, com a participação dos trabalhadores sociais e suas entidades de classes representativas”.

ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: são todas as formas de organização de trabalhadores do setor como: associações de trabalhadores, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, conselhos federais de profissões regulamentadas que organizam, defendem e representam os interesses dos trabalhadores que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na Lei Orgânica de Assistência Social, na Política Nacional de Assistência Social e no Sistema Único da Assistência Social. (Resolução CNAS nº 23, de 16 de fevereiro de 2006)

PNAS: Política Nacional de Assistência Social - Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004;

RECURSOS HUMANOS: é a expressão utilizada, normalmente, para designar e especificar os trabalhadores, em relação a outros recursos necessários ao desenvolvimento de uma ação, uma operação, um projeto, um serviço, etc., tais como os recursos físicos, recursos materiais, recursos financeiros, dentre outros.

SUAS: Sistema Único de Assistência Social - é um sistema público com comando único, descentralizado, não contributivo que organiza e normatiza a Política Nacional de Assistência Social na perspectiva da universalização dos direitos regulando em todo o território nacional as ações sócio-assistenciais.

TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: são todos aqueles que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na LOAS, na PNAS e no SUAS.

VÍNCULO DE TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO: é aquele baseado na forma estatutária prevista no artigo 37 da Constituição Federal, com ingresso por concurso público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional de 5 de outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de nº 1, de 1992, a 32, de 2001, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de nº 1 a 6, de 1994, - 17. Ed. Brasília: 405p. - (Série textos básicos; nº 25).

BRASIL (1993). Presidência da República. Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993.

BRASIL (2004). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Política Nacional de Assistência Social (PNAS) - Brasília, Secretaria Nacional de Assistência Social, novembro de 2004.

BRASIL (2005). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, NOB/SUAS- Resolução do CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005, publicada no DOU . Brasília.

BRASIL (2003). Ministério de Assistência Social, Relatório de Pesquisa LOAS + 10 : Avaliação dos dez anos de implementação da Lei Orgânica de Assistência Social : o olhar dos conselhos Estaduais ,Municipais e do Distrito Federal"- MAS/CNAS. Coord. Prof. Ivanete Boschetti.Brasília.

BRASIL (2001). Ministério da Previdência e Assistência Social, III Conferência Nacional de Assistência Social. Brasília.

BRASIL (2003). Ministério de Assistência Social, IV Conferência Nacional de Assistência Social, Brasília.

BRASIL (2005). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Norma Operacional Básica NOB/SUAS, Secretaria Nacional de Assistência Social, Brasília.

BRASIL (2005). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome "Proposta ao MDS-DGS, como contribuição ao trabalho de Consultoria em Gestão descentralizada do SUAS" Elaborado em outubro/2005 pela Consultora Maria Ângela Rocha Pereira.

BRASIL (2005), Conselho Nacional de Assistência Social: "Fotografia da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS - Conselho Nacional de Assistência Social - material apresentado na V Conferência Nacional de Assistência Social em dezembro/2005;

BRASIL (2005), Conselho Nacional de Assistência Social "Deliberações da V Conferência Nacional de Assistência Social" - dezembro/2005;

BRASIL (2005). Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Princípios e Diretrizes para a Gestão do Trabalho no SUS (NOB/RH-SUS). 3ª ed. rev. atual. - Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (Org). Assistentes Sociais no Brasil: elementos para o estudo do perfil profissional. CFESS: Brasília, 2005.

INSTITUTO DE ESTUDOS ESPECIAIS - IEE/PUC-SP. Diretrizes Para Elaboração De Planos Municipais De Assistência Social, Série Programas e Serviços de Assistência Social. São Paulo. São Paulo. PUCSP,1998.

MARANHÃO (2005), Conselho Estadual de Assistência Social: “A Construção de uma Política de Recursos Humanos da área de Assistência Social no Maranhão” Texto apresentado na V Conferência Estadual de Assistência Social, pela Assessora da Fundação Municipal da Criança e Assistência Social, Maria de Jesus Bonfim de Carvalho. São Luis. 2005.

Oficina Nacional para Construção da Política Nacional de Capacitação para a Assistência Social. Documento síntese de proposições, MDS/SNAS, Brasília, novembro de 2004.

RIO GRANDE DO SUL (1998). Tese de Mestrado em Administração Pública na Universidade Federal do Rio Grande do Sul: “A área social em crise e a Crise de Gestão na Área Social no Rio Grande do Sul: um estudo sobre a FGTAS”, apresentada por Rebel Zambrano Machado - Orientador: Professor Doutor Carlos Nelson dos Reis e Co-Orientador: Professora Doutora Marília Costa Morosini;

Artigos extraídos da Internet:

“A Implantação do Sistema Único de Assistência Social - Desafios para o exercício Profissional” de Márcia Maria Biondi Pinheiro (sem data).

“Democratização da organização e da gestão do Sistema Único Descentralizado e Participativo da Assistência Social: Observações a partir da gestão local”, de Aldaíza Sposati (2003).

“Desafios da Assistência Social” . Artigo do Secretário Nacional de Assistência Social do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Osvaldo Russo. Boletim Informativo do MDS. Brasília.

Contribuições para este Documento enviar para:

emails: dgsuas@mds.gov.br ou cnas-nobrh@mds.gov.br