MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SUAS

Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS

NOB-RH/SUAS

SUAS
Sistema Único de Assistência Social

Luiz Inácio Lula da Silva
Presidente da República Federativa do Brasil

José de Alencar Gomes da Silva
Vice-Presidente da República Federativa do Brasil

Patrus Ananias de Sousa
Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Arlete Sampaio
Secretária Executiva

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SUAS

Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS

NOB-RH/SUAS

SUAS
Sistema Único de Assistência Social

Ana Lígia Gomes
Secretária Nacional de Assistência Social

Aidê Cançado Almeida
Departamento de Proteção Social Básica

Valéria Maria De Massarani Gonelli
Departamento de Proteção Social Especial

Maria José de Freitas
Departamento de Benefícios Assistenciais

Simone Aparecida Albuquerque
Departamento de Gestão do SUAS

Fernando Antônio Brandão
Diretoria Executiva do Fundo Nacional de Assistência Social

Reimpresso em maio de 2009.

Sumário

Resoluções 5

Apresentação 9

I – Introdução 11

II – Princípios e diretrizes nacionais para a gestãodo trabalho no âmbito do SUAS 15

III – Princípios éticos para os trabalhadores da assistência social 17

IV – Equipes de referência 19

V – Diretrizes para a política nacional de capacitação 27

VI – Diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários - PCCS 31

VII – Diretrizes para as entidades e organizações de assistência social 35

VIII - Diretrizes para o co-financiamento da gestão do trabalho 37

IX – Responsabilidade e atribuições do gestor federal, dos gestores estaduais, do gestor do Distrito Federal e dos gestores municipais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS 39

X - Oorganização de cadastro nacional de trabalhadores do SUAS - Módulo CADSUAS 57

XI - Controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS 59

XII – Regras de transição 61

XIII – Conceitos básicos 63

XIV - Referências biblliográficas 67

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL
E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 269, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2006.
DOU 26/12/2006

Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS.

O **CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CNAS**, em reunião ordinária realizada nos dias 12, 13, e 14 de dezembro de 2006, no uso da competência que lhe conferem os incisos II,V, IX e XIV do artigo 18 da Lei n. º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS,

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social– NOB-RH/SUAS.

Art. 2º - O texto da NOB-RH/SUAS será publicado em 30 (trinta) dias, devendo ser encaminhado para gestores e conselhos de Assistência Social.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sílvio Iung
Presidente do Conselho Nacional de Assistência Social

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL
E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 01, DE 25 DE JANEIRO DE 2007.

Publica o texto da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS.

O **CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CNAS**, em reunião ordinária realizada nos dias 12, 13, e 14 de dezembro de 2006, no uso da competência que lhe conferem os incisos II,V, IX e XIV do artigo 18 da Lei n. º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS e,

Considerando o artigo 2º da Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no Diário Oficial da União em 26 de dezembro de 2006,

RESOLVE:

Art. 1º - Publicar o texto da NOB-RH/SUAS, anexo.

Art. 2º - A Presidência e a Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS deverão encaminhar o texto da NOB-RH/SUAS ao Senhor Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, ao CONGEMAS, ao FONSEAS, aos Conselhos de Assistência Social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sílvio Iung
Presidente do Conselho Nacional de Assistência Social

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 do trabalho. A assimilação por todos os atores envolvidos com a Política Pública de Assistência Social (gestores, servidores públicos, trabalhadores das entidades e organizações sem fins lucrativos, conselheiros, entre outros) 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 gestão do trabalho. O SUAS vem se consolidando, e a gestão do trabalho na Assistência Social carece de uma atenção maior devido a sua importância para a consolidação do Sistema.

Atende-se, neste momento, à 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 Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), em 2006, foram admitidos mais de 200 (duzentos) novos servidores ingressantes por concurso público. Tal providência reconfigura, no âmbito federal, a área da gestão do trabalho nesse 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 as primeiras diretrizes para a política de gestão do trabalho do SUAS. Trata-se de um primeiro esforço nesta área objetivando delinear os principais pontos da gestão pública do trabalho e propor mecanismos reguladores da relação entre gestores e trabalhadores e os prestadores de serviços socioassistenciais, o que não esgota as possibilidades de aprimoramento desta Norma.

As diretrizes para a gestão do trabalho 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, eqüidade, descentralização político-administrativa, intersetorialidade e participação da população;
- propor estímulos e valorização desses trabalhadores;
- identificar 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;
- uma política de gestão do trabalho que privilegie a qualificação técnico-política desses agentes.
  Esta Norma é um instrumento de gestão que só terá eficácia se o seu conteúdo for amplamente pactuado e assumido 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 Norma visa, desse modo, à consolidação da Assistência Social como uma política pública e à garantia da ampla participação da sociedade civil nessa consolidação.

PATRUS ANANIAS DE SOUSA
Ministro do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MÁRCIA HELENA CARVALHO LOPES
Secretária Executiva

ANA LÍGIA GOMES
Secretária Nacional de Assistência Social

SILVIO IUNG
Presidente do CNAS

I – Introdução

1. Com o advento da Constituição Federal de 1988 e o conseqüente fortalecimento da Assistência Social como política de Seguridade Social e, portanto, como um direito do cidadão, e a promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social - 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 pela Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social - 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. No entanto, é grande o desafio de estruturar este eixo do SUAS nessa política. A precarização do trabalho e dos recursos financeiros, físicos e materiais no setor público sabidamente fragilizou a área da política de Assistência Social.

3. 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 trabalhadores na área da assistência social.

4. 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, esses números não significam que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios tenham uma força de trabalho uniforme, em vista da grande discrepância existente entre eles, o que explica o fato de a Assistência Social nem sempre estar representada em uma pasta político-administrativa própria, estando muitas vezes vinculada a outras áreas de atuação.

5. 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 embasam esta NOB-RH/SUAS.

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

7. Tal proposta consolida os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho na área da assistência social:

- *Princípios e Diretrizes Nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS.*
- *Princípios Éticos para os Trabalhadores da Assistência Social.*
- *Equipes de Referência.*
- *Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação.*
- *Diretrizes Nacionais Para os Planos de Carreira, Cargos e Salários.*
- *Diretrizes para Entidades e Organizações de Assistência Social.*
- *Diretrizes para o co-financiamento da Gestão do trabalho.*
- *Responsabilidades e Atribuições do Gestor Federal, dos Gestores Estaduais, do Gestor do Distrito Federal dos Gestores Municipais para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS.*
- *Organização do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS – Módulo CADSUAS.*
- *Controle Social da Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS.*
- *Regras de Transição.*

8. Tais eixos definem o conteúdo disposto nesta Norma, considerando a realidade atual do SUAS no Brasil.

9. Temos, então, que a essência da Assistência Social, inscrita tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na LOAS, na PNAS/2004 e na NOB/SUAS, está baseada na noção de direito em sua concepção mais direta, tendo, pois, caráter de universalidade. A área da gestão do trabalho adquire uma nuance especial, pois implica diretamente na qualidade dos serviços socioassistenciais. Assim, está justificada a aprovação de uma Norma Operacional Básica de Recursos Humanos no âmbito do SUAS.

10. 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, no que tange à questão da gestão do trabalho, o mesmo deve ser arbitrado com os seguintes critérios: quantidade, qualidade, custo unitário/anual, despesas com capacitação e com os meios para a sua operacionalização.

11. Integra a NOB-RH/SUAS uma *Política de Capacitação* dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, susten-

tável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente.

12. A criação de um Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS 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 exeqüível" (Plano Nacional de Saúde, 2004:172/173 e PNAS/2004).

13. Quando falamos sobre a responsabilidade dos entes públicos envolvidos, é certo que uma das principais funções desse instrumento é determinar e, portanto, tornar exeqüíveis as ações e procedimentos que cabem a cada um dos entes das três esferas de governo. Essa responsabilização depende, no entanto, da adesão dos gestores a esta Norma, da incorporação de suas diretrizes na sua legislação e organização administrativa próprias.

14. Neste panorama, a contextualização e o papel da rede socioassistencial privada também se apresentam como de suma importância, já que grande parte dos trabalhadores da área encontra-se nas entidades e organizações de Assistência Social.

15. O eixo que trata da definição e critérios das equipes de referência responsáveis pelos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais é aquele responsável por efetivamente dimensionar tanto a carreira dos profissionais que devem integrar os quadros para atendimento na rede socioassistencial, quanto a proporção de equipes em relação ao número de potenciais usuários.

16. Sabe-se que o investimento na gestão do trabalho 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.

17. Os princípios e diretrizes contidos na presente NOB/RH-SUAS têm por finalidade primordial estabelecer parâmetros gerais para a gestão do trabalho a ser implementada na área da Assistência Social, englobando todos os trabalhadores do SUAS, órgãos gestores e executores de ações, serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social, inclusive quando se tratar de consórcios públicos e entidades e organizações da assistência social.

II – Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho 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 gestão do trabalho 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/20004, 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 do trabalho no SUAS possua como princípios e diretrizes disposições consoantes às encontradas na legislação acima citada.

4. Neste aspecto, é importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, fazendo-se necessária a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução.

5. 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.

6. De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do SUAS, definidas na NOB/SUAS, compete a cada uma delas contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e por profissões regulamentadas por Lei, por meio de concurso

público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente.

7. Assim, para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

8. A gestão do trabalho no âmbito do SUAS deve também:

- garantir a "desprecarização" dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da tercerização,
- garantir a educação permanente dos trabalhadores,
- realizar planejamento estratégico,
- garantir a gestão participativa com controle social,
- integrar e alimentar o sistema de informação.

III – Princípios éticos para os trabalhadores da assistência social

1. A Assistência Social deve ofertar seus serviços com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos impulsionadores das potencialidades e da emancipação de seus usuários;

2. Os princípios éticos das respectivas profissões deverão ser considerados ao se elaborar, implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial.

3. São princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área de assistência social:

a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;
b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;
c) Promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;
d) Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua historia de vida;
e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;
f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;
g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;

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

IV – Equipes de referência

Equipes de referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Composição da equipe de referência dos Centros de Referência da Assistência Social - CRAS para a prestação de serviços e execução das ações no âmbito da Proteção Social Básica nos municípios:

CRAS

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metrópole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas	A cada 5.000 famílias referenciadas
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

As equipes de referência para os Centros de Referência da Assistência Social - CRAS devem contar sempre com um coordenador, devendo o mesmo, independentemente do porte do município, ter o seguinte perfil profissional: ser um técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais.

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

Equipe de referência para a prestação de serviços e execução das ações no âmbito da Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade.

Média Complexidade:

O Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS é uma unidade pública que se constitui como pólo de referência, coordenador e articulador da proteção social especial de média complexidade.

CREAS

Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	**Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos**
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

Alta Complexidade

1) Atendimento em Pequenos Grupos (abrigo institucional, casa-lar e casa de passagem)

Equipe de referência para atendimento direto:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior ou médio	1 profissional referenciado para até 20 usuários acolhidos em, no máximo, 2 equipamentos
Cuidador	nível médio e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador por usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.
Auxiliar Cuidador	nível fundamental e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 auxiliar de cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 auxiliar de cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Assistente Social	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários acolhidos em até dois equipamentos da alta complexidade para pequenos grupos.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários acolhidos em até dois equipamentos da alta complexidade para pequenos grupos.

2) Família Acolhedora

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor:

PROFISSIONAL / FUNCÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior	1 profissional referenciado para até 45 usuários acolhidos.
Assistente Social	nível superior	1 profissional para acompanhamento de até 15 famílias acolhedoras e atendimento a até 15 famílias de origem dos usuários atendidos nesta modalidade.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para acompanhamento de até 15 famílias acolhedoras e atendimento a até 15 famílias de origem dos usuários atendidos nesta modalidade.

3) República

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor:

PROFISSIONAL / FUNCÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior	1 profissional referenciado para até 20 usuários
Assistente Social	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários em até dois equipamentos.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários em até dois equipamentos.

4) Instituições de Longa Permanência para Idosos – ILPI's

Equipe de Referência para Atendimento Direto:

PROFISSIONAL / FUNCÃO	ESCOLARIDADE
1 Coordenador	nível superior ou médio
Cuidadores	nível médio
1 Assistente Social	nível superior
1 Psicólogo	nível superior
1 Profissional para desenvolvimento de atividades socioculturais	nível superior
Profissional de limpeza	nível fundamental
Profissional de alimentação	nível fundamental
Profissional de lavanderia	nível fundamental

FUNÇÕES ESSENCIAIS PARA A GESTÃO DO SUAS

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

Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão:

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

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

A composição das equipes de referência dos Estados para apoio a Municípios com presença de povos e comunidades tradicionais (indígenas, quilombolas, seringueiros, etc.) deve contar com profissionais com curso superior, em nível de graduação concluído em ciências sociais com habilitação em antropologia ou graduação concluída em qualquer formação, acompanhada de especialização, mestrado e/ou doutorado em antropologia.

V – Diretrizes para a política nacional de capacitação

1. A Coordenação e o Financiamento da *Política Nacional de Capacitação* são de competência dos Governos Federal, Estadual e do Distrito federal.

2. Os Gestores Municipais deverão liberar os técnicos para participarem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o Plano de Capacitação.

3. Os gestores federal, estaduais e do Distrito Federal devem publicar o conteúdo da capacitação e os atores que devem ser capacitados, para atender ao disposto na Resolução do CNAS que dispõe sobre o Programa Universidade para Todos - PROUNI.

4. A capacitação dos trabalhadores da área da Assistência Social deve ser promovida 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.

5. A capacitação dos trabalhadores da Assistência Social tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma:

a) **sistemática e continuada:** por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
b) **sustentável:** com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
c) **participativa:** com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
d) **nacionalizada:** com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades;
e) **descentralizada:** executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios.
f) **avaliada e monitorada:** com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social.

6. A União, os Estados e o Distrito Federal devem elaborar Planos Anuais de Capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores e deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social, tendo por referências:

a) a elaboração de diagnóstico de necessidades comuns de capacitação às diversas áreas de atuação;
b) o conhecimento do perfil dos trabalhadores e suas competências requeridas, considerando o padrão da prestação dos serviços desejado, considerando as informações obtidas no CADSUAS;
c) a definição de públicos, conteúdos programáticos, metodologia, carga horária e custos;
d) a inclusão de conteúdos relativos aos serviços, programas, projetos, benefícios e gestão da assistência social, bem como relativos a financiamento, planos, planejamento estratégico, monitoramento, avaliação, construção de indicadores e administração pública;
e) a especificidade dos trabalhos desenvolvidos com comunidades remanescentes de quilombos, povos indígenas e outras;
f) a definição de formas de monitoramento e avaliação dos próprios planos.

7. A capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros.

8. A capacitação no âmbito do SUAS deve primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas (exemplo: ensino a distância, vídeos e teleconferências, elaboração de material didático, cartilhas, entre outros).

9. A capacitação no âmbito do SUAS deve 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.

10. A capacitação no âmbito do SUAS deve adequar-se aos diferentes públicos (gestores, técnicos e conselheiros).

11. A capacitação no âmbito do SUAS deve garantir acessibilidade das pessoas com deficiência aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados.

12. A capacitação no âmbito do SUAS deve estimular a criação de escolas de governo e parcerias com instituições de ensino, organismos governamentais e não-governamentais.

13. A capacitação no âmbito do SUAS deve estabelecer mecanismos de parcerias entre as instituições de ensino e a gestão do Sistema.

14. A capacitação no âmbito do SUAS deve procurar ampliar a discussão com os Fóruns dos diferentes segmentos das Instituições de Ensino Superior - IES, favorecendo a articulação para a construção e consolidação da *Política Nacional de Capacitação*.

15. A capacitação no âmbito do SUAS deve incentivar a produção e publicação de pesquisas acerca dos resultados das capacitações realizadas, visando a criar uma fonte de consultas e dar visibilidade às capacitações.

16. A capacitação no âmbito do SUAS deve incentivar a produção e publicação pelos trabalhadores da Assistência Social de artigos e monografias sobre a Política de Assistência Social.

VI – Diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários - PCCS

Os Planos de Carreira, Cargos e Salários - PCCS deverão ser instituídos em cada esfera de governo para os trabalhadores do SUAS, da administração direta e indireta, baseados nos seguintes princípios definidos nacionalmente.

PRINCÍPIOS:

1. **Universalidade dos PCCS:** Os Planos de Carreira, Cargos e Salários 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.

2. **Equivalência dos cargos ou empregos:** 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. **Concurso público como forma de acesso à carreira:** O acesso à carreira estará condicionado à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

4. **Mobilidade do Trabalhador:** Deve ser assegurada a mobilidade dos trabalhadores do SUAS na carreira, entendida como garantia de trânsito do trabalhador do SUAS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento e ascensão funcional na carreira.

5. **Adequação Funcional:** Os PCCS adequar-se-ão periodicamente às necessidades, à dinâmica e ao funcionamento do SUAS.

6. **Gestão partilhada das carreiras:** entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão dos seus respectivos plano de carreiras.

7. **PCCS como instrumento de gestão:** entendendo-se por isto que os PCCS deverão constituir-se num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional.

8. **Educação Permanente:** significa o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS.

9. **Compromisso solidário:** compreendendo isto que os PCCS são acordos entre gestores e representantes dos trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da garantia pelos empregadores das condições necessárias à realização dos serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social.

DIRETRIZES:

1. Os Planos de Carreira, Cargos e Salários 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.

2. Os PCCS devem ser únicos, com isonomia em cada uma das esferas de governo, garantindo mecanismos regionais e locais negociados, visando à fixação de profissionais em função da garantia de acesso e eqüidade na oferta de serviços à população.

3. Deverão ser criadas as *Programações Pactuadas Integradas - PPI* sobre a gestão do trabalho (incluindo os trabalhadores da gestão e da execução dos serviços socioassistenciais), especialmente quanto à pactuação entre os gestores 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), negociados 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. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

VII – Diretrizes para as entidades e organizações de assistência social

1) valorizar seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade conforme realidade do município;

2) elaborar e executar plano de capacitação em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Capacitação;

3) viabilizar a participação de seus trabalhadores em atividades e eventos de capacitação e formação no âmbito municipal, estadual, distrital e federal na área de assistência social;

4) buscar, em parceria com o poder público, o tratamento salarial isonômico entre os trabalhadores da rede pública e da rede prestadora de serviços socioassistenciais;

5) manter atualizadas as informações sobre seus trabalhadores, disponibilizando-as aos gestores para a alimentação do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS.

VIII - Diretrizes para o co-financiamento da gestão do trabalho

1. A Assistência Social oferta seus serviços, programas, projetos e benefícios com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos, com vistas a mediar o acesso dos usuários aos direitos e à mobilização social.

2. Universalizar uma política cujos serviços socioassistenciais devem ser operados por trabalhadores da assistência social que exigem investimentos para seu desenvolvimento requer estratégias específicas para as três esferas de governo.

3. Garantir, por meio de instrumentos legais, que os recursos transferidos pelo governo federal para os municípios para o co-financiamento dos serviços, programas, projetos e gestão dos benefícios permitam o pagamento da remuneração dos trabalhadores e/ou servidores públicos concursados da Assistência Social, definidos como equipe de referência nesta NOB. O estudo de custo dos serviços prestados pelas equipes de referência deve incluir a definição do percentual a ser gasto com pessoal concursado, sendo deliberado pelos conselhos.

4. O valor transferido pela União para pagamento de pessoal deverá ser referência para determinar um percentual a ser assumido por Estados e Municípios em forma de co-financiamento.

5. Revisão das diretrizes e legislação do fundo de assistência social para que possa financiar o pagamento de pessoal, conforme proposta de Projeto de Emenda Constitucional - PEC.

6. Prever recursos financeiros para a realização de estudos e pesquisas que demonstrem objetivamente a realidade dos territórios que serão abrangidos com a política institucional de assistência social.

7. Prever, em cada esfera de governo, recursos próprios nos orçamentos, especialmente para a realização de concursos públicos e para o desenvolvimento, qualificação e capacitação dos trabalhadores.

8. Assegurar uma rubrica específica na Lei Orçamentária, com a designação de Gestão do Trabalho, com recursos destinados especificamente para a garantia das condições de trabalho e para a remuneração apenas de trabalhadores concursados nos âmbitos federal, estadual, distrital e municipal.

IX – Responsabilidade e atribuições do gestor federal, dos gestores estaduais, do gestor do Distrito Federal e dos gestores municipais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS

IX. 1. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DO GESTOR FEDERAL

1) Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2) Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível nacional, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3) Designar, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

4) Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) 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);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CNAS;

h) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIT;
i) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
j) número de profissionais que compõem a gestão do FNAS;
k) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
l) número de profissionais que compõem a equipe de assessoramento aos Estados;
m) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
n) número de profissionais que compõem a equipe dos sistemas de informação e monitoramento;
o) outros aspectos de interesse.

5) Organizar e disponiblizar aos municípios, Estados e Distrito Federal um sistema informatizado sobre os trabalhadores do SUAS, configurando o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico da situação do trabalho e sua gestão existente na assistência social, com atualização periódica, como um módulo do sistema de informação cadastral – CADSUAS, aplicativo da REDESUAS.

6) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a manutenção dos serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

7) Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

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

9) Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

10) Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

11) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção dos servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

12) Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador no PCCS.

13) 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.

14) Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

15) Instituir uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

16) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo.

17) Regulamentar, em articulação com o Ministério da Educação e com outros órgãos, sob a interveniência do CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social, o que é "assistência social em programas não decorrentes de obrigações curriculares", conforme estabelecido nos artigos 10 e 11 da Lei Federal nº 11.096/05, que institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, possibilitando que as instituições de ensino superior e beneficentes de assistência social possam promover ações de formação do trabalho do SUAS, incluindo estas para fins de mensuração do percentual de 20% de gratuidade exigido nas normas legais e suas atualizações.

18) Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera estadual e distrital, a Política Nacional de Capacitação com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

19) Destinar a capacitação a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros.

20) Implementar a capacitação, com base nos fundamentos da educação permanente para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade.

21) Definir normas, padrões e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

22) Definir, em parceria com as IES, órgãos de formação profissional e entidades estudantis, a Política de Estágio Curricular obrigatório no SUAS e sua supervisão.

23) 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.

24) Promover a articulação entre as instituições de ensino e as de fiscalização do exercício profissional dos trabalhadores da Assistência Social.

25) Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, sob a responsabilidade das três esferas de governo, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

26) Estabelecer critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos Estados, Distrito Federal e municípios que cumprirem esta NOB-RH/SUAS em seus diversos aspectos.

27) Estabelecer de forma pactuada, na Comissão Intergestores Tripartite - CIT, requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS por parte dos gestores.

IX.2. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES ESTADUAIS

1) Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2) Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível estadual, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3) Prestar apoio técnico e assessoramento aos municípios não habilitados para que estes se habilitem no nível de gestão do SUAS para cumprimento da NOB/SUAS e da NOB-RH/SUAS.

4) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

5) Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) 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);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CEAS;
h) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIB;
i) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
j) número de profissionais que compõem a gestão do FEAS;
k) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
l) número de profissionais que compõem a equipe de assessoramento aos municípios;

m) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
n) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
o) outros aspectos de interesse.

6) Contribuir com a esfera federal na definição e organização do *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS*.

7) Manter e alimentar o *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS*, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

8) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

9) Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

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

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

12) Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços sócio-assistenciais de média e alta complexidade definidos na NOB/SUAS.

13) Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

14) Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

15) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras;

16) Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

17) 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:

a) execução dos serviços de referência regional;
b) execução dos serviços socioassistenciais nos municípios não habilitados;
c) assessoramento descentralizado aos municípios, de seu âmbito, na estruturação do Sistema Municipal de Assistência Social.

18) Garantir nos Estados que possuem Secretarias Regionais o provimento de cargos com profissionais da área da Assistência Social.

19) Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

20) Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

21) Manter um sistema permanente de comunicação e negociação com os municípios para tratar das questões referentes a trabalhadores.

22) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;

23) Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera federal, a *Política Nacional de Capacitação*, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

24) Elaborar e implementar junto com os Municípios a Política Estadual de Capacitação para os trabalhadores, gestores e conselheiros da Assistência Social, com base nos princípios da educação permanente e diretrizes desta NOB, considerando aspectos das peculiaridades locais, perfis profissionais e nível de escolaridade;

25) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior em seu âmbito, mediante a realização de atividades

conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, especialmente nos municípios habilitados em gestão plena do SUAS.

26) Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores do SUAS.

27) Garantir o co-financiamento das ações de capacitação, juntamente com a esfera federal.

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

29) Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

30) Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, podendo esse estágio contemplar os municípios em que não haja IES.

31) Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

32) Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos municípios que cumprirem esta NOB-RH/SUAS em seus diversos aspectos.

33) Estabelecer, de forma pactuada, na Comissão Intergestores Bipartite - CIB, requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS, por parte dos gestores.

IX.2.1. INCENTIVOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO ESTADUAL DO SUAS

Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS a ser regulado pelo MDS, consideran-

do a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

IX.2.2. REQUISITOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO ESTADUAL DO SUAS

a) preencher o CADSUAS;
b) celebrar pacto de aprimoramento da gestão, com previsão de instrumentos próprios de comprovação de seu cumprimento.

IX.3. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DO GESTOR DO DISTRITO FEDERAL

1) Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2) Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível distrital, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3) Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

4) Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) 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);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do Conselho de Assistência Social do Distrito Federal - CAS/DF;
h) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;

i) número de profissionais que compõem a gestão do Fundo de Assistência Social do Distrito Federal - FAS/DF;
j) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
k) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
l) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
m) outros aspectos de interesse.

5) Contribuir com a esfera federal na definição e organização do *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS*.

6) Manter e alimentar o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

7) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

8) Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

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

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

11) Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços sócio-assistenciais de média e alta complexidade definidos na NOB/SUAS.

12) Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

13) Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

14) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

15) Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

16) 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.

17) Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

18) Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

19) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;

20) Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera federal, a *Política Nacional de Capacitação*, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

21) Elaborar e implementar a Política de Capacitação do Distrito Federal para os trabalhadores, gestores e conselheiros da Assistência Social, com base nos princípios da educação permanente e diretrizes desta NOB, considerando aspectos das peculiaridades locais, perfis profissionais e nível de escolaridade;

22) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior em seu âmbito, mediante a realização de atividades conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, especialmente nos municípios habilitados em gestão plena do SUAS.

23) Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores do SUAS.

24) Garantir o co-financiamento das ações de capacitação, juntamente com a esfera federal.

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

26) Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

27) Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, podendo esse estágio contemplar os municípios em que não haja IES.

28) Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

29) Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.3.1. INCENTIVOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL DO SUAS

Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS a ser regulado pelo MDS, considerando a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

IX.3.2. REQUISITOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL DO SUAS

c) preencher o CADSUAS;
d) celebrar pacto de aprimoramento da gestão, com previsão de instrumentos próprios de comprovação de seu cumprimento.

IX.4. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES MUNICIPAIS

1) Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando

os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2) Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível municipal, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3) Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais.

4) Instituir e designar, em sua estrutura administrativa, setor e equipe responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

5) Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) 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);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CMAS;
h) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
i) número de profissionais que compõem a gestão do FMAS;
j) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
k) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e assessoramento à rede conveniada.
l) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
m) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
n) outros aspectos de interesse.

6) Contribuir com a esfera federal, Estados e demais municípios na definição e organização do *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS.*

7) Manter e alimentar o *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS*, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

8) Aplicar o *Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS*, em sua base territorial, considerando também entidades/organizações de assistência social e os serviços, programas, projetos e benefícios existentes.

9) Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS.

10) Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

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

12) Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

13) Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

14) Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

15) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo.

16) Participar na formulação e execução da *Política Nacional de Capacitação* preconizada na competência da União, dos Estados e do Distrito Federal, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

17) Elaborar e implementar, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora municipal do SUAS e coordenadores dos serviços

socioassistenciais, um Plano Municipal de Capacitação para os trabalhadores, os coordenadores de serviços, os conselheiros municipais, regionais e/ou locais de assistência social, com base nos fundamentos da educação permanente e nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma, sendo deliberados pelos respectivos conselhos.

18) Acompanhar e participar das atividades de formação e capacitação de gestores, profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços promovidas pelos gestores federal e estaduais.

19) Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

20) Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, buscando fundamentalmente o apoio e cooperação de seu Estado.

21) Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

IX.4.1. PARA OS MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA

Além das responsabilidades e atribuições comuns à gestão municipal citadas no item anterior, os municípios em gestão básica deverão:

1) Planejar o ingresso de pessoal com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

2) Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviços, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

3) Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

4) Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento a qualificação dos trabalhadores no SUAS.

5) Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.4.2. PARA OS MUNICÍPIOS EM GESTÃO PLENA

Além das responsabilidades e atribuições comuns à gestão municipal citadas no item anterior, os municípios em gestão plena deverão:

1) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

2) Planejar o ingresso de pessoal com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

3) Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviços, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

4) Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

5) 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.

6) Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior, em seu âmbito, mediante a realização de atividades conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

7) Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores no SUAS.

8) Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.4.3. INCENTIVOS PARA MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA E PLENA

1) Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS, a ser regulado pelo MDS, considerando a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

IX.4.4. REQUISITOS PARA MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA E PLENA

a) Preencher o CADSUAS;
b) Apresentar Plano para Qualificação (enfrentamento dos principais problemas identificados na área de gestão do trabalho) e Estruturação (programa/ações como aquisição de bens visando à melhoria das condições de trabalho), aprovado pelo CMAS e pactuado na CIB.

X - Organização de cadastro nacional de trabalhadores dos SUAS - Módulo CADSUAS

1. Instituir e regular 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 da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, visando à identificação e qualificação dos profissionais de todos os níveis de escolaridade que atuam nos serviços, benefícios e gestão da Assistência Social.

3. Esse banco de dados deverá ser atualizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em regulação 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 trabalhadores e ao controle social.

XI - Controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS

Uma das diretrizes da organização da Assistência Social é a participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação e no controle dos serviços socioassistenciais em todos os níveis de governo. A participação popular pelo controle social é um das características 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 à maior efetividade dos direitos fundamentais.

1) A implementação das discussões e deliberações das instâncias de controle social do SUAS, sobre a Gestão do Trabalho, objetivam impactar na qualidade dos serviços socioassistenciais e do acesso do usuário a esses.

2) A fiscalização do exercício profissional e a regulamentação das condições técnicas e éticas do trabalho das profissões regulamentadas cabem aos Conselhos Federais e Regionais respectivos. Essa fiscalização, diferentemente da realizada pelos sindicatos, não se detém nos direitos trabalhistas, mas no cumprimento das competências e atribuições privativas dos profissionais, bem como na garantia das condições necessárias ao exercício profissional pelos empregadores, sejam eles públicos ou privados.

3) A ampliação do debate com a população sobre Controle Social, garantindo a participação de todas as entidades representativas.

4) 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 gestão do trabalho, visando a acompanhar a implementação das deliberações dos Conselhos acerca dos trabalhadores no SUAS, na respectiva instância de governo.

5) 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.

6) Deverão ser criados espaços de debate e formulação de propostas, bem como organizados Seminários Nacionais, Estaduais, Regionais e locais do trabalho para aprofundamento e revisão da NOB-RH/SUAS, em especial nas Conferências Municipais, Estaduais e Nacional de Assistência Social.

7) Implementar a gestão colegiada e participativa no 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.

8) Os Conselhos de Assistência Social deverão 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.

XII – Regras de transição

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 necessária uma agenda de prioridades entre a Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS e Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS e a Comissão Intergestores Tripartite - CIT, 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) Criação de comissão técnica para elaboração de proposta legislativa, no período de 180 dias, que autorize o pagamento dos trabalhadores do SUAS referido no Eixo VIII, item 3, das "Diretrizes para o Co-Financiamento da Gestão do Trabalho".

2) O Governo Federal, em parceria com instituições de ensino, escolas de governo ou similares e organizações não governamentais elaborará a *Política Nacional de Capacitação* que dará diretrizes para o *Plano Nacional de Capacitação*.

3) Constituição de comissão de elaboração da proposta para instituição dos PCCS do SUAS, pelo gestor federal, composta de forma paritária, por representantes dos gestores das três esferas de governo, entidades de trabalhadores, conselhos de categorias profissionais e representantes da rede socioassistencial complementar, com as seguintes atribuições:

a) Elaboração de diretrizes nacionais, conceitos gerais e fundamentais que nortearão os PCCS e seu processo de implantação e implementação;
b) Identificação dos profissionais e das carreiras que compõem o SUAS, definindo formação, perfil e aquisições a serem garantidas aos usuários;
c) Relação e detalhamento dos itens que comporão os PCCS das três esferas de governo, e, no caso dos municípios, considerar porte e capacidade de gestão dos mesmos;
d) Proposição de regras e prazos para implantação dos PCCS;
e) Proposição e critérios de remuneração, evolução salarial, progressão e promoção funcional;

f) Elaboração de propostas que viabilizem o financiamento compartilhado entre as três esferas de governo para implementação dos PCCS, incluindo o estudo do percentual a ser gasto com pagamento de pessoal a partir da referência do valor transferido pela União, conforme Eixo VIII, item 3, “Diretrizes para o Co-Financiamento da Gestão do Trabalho”, desta NOB.

4) Instalação de grupo de trabalho com a participação de universidades, órgãos de formação profissional e de entidades de representação estudantil para redação de proposta de Plano de Estágio Curricular obrigatório no âmbito do SUAS, no período de 12 meses.

5) Constituição de grupo de trabalho no âmbito da CIT, num período de 180 dias, para realizar estudos referentes à regulamentação dos serviços por eixo de proteção, aos custos de serviços/ações e à definição dos elementos de despesa respectivos, a serem adotados como parâmetros para o estabelecimento do co-financiamento.

6) Os critérios para distribuição de recursos na implantação desta NOB devem ser equânimes, considerando para maior volume de recursos: menor capacidade fiscal, concentração econômica menor, mercado de trabalho menos dinâmico, rede instalada e complexidade das ações e serviços instalados, indicadores de vulnerabilidade e/ou risco social mais elevados e aspectos relacionados à gestão, como: concurso público, servidores públicos contratados, implantação de PCCS, progressividade salarial e investimentos em qualificação dos trabalhadores e procedimentos de desprecarização do trabalho.

XIII – Conceitos básicos

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: é a apuração do desempenho efetivo do trabalhador, levando em consideração o desempenho individual e 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 aufere.

EDUCAÇÃO 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, das necessidades dos usuários e da demanda social.

CONTROLE SOCIAL: é a participação efetiva da sociedade organizada (Conferências de Assistência Social, Conselhos de Assistência Social e Fóruns) na definição, planejamento, implementação e avaliação da Política Pública. No âmbito do SUAS, o controle social é fundamental para a sua implementação, devendo ser extensivo à gestão do trabalho.

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, entendem-se 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 7 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.

FAMÍLIA REFERENCIADA: é aquela que vive em áreas caracterizadas como de vulnerabilidade, definidas a partir de indicadores estabelecidos por órgão federal, pactuados e deliberados. A unidade de medida "família referenciada" é adotada para atender situações isoladas e eventuais relativas a famílias que não estejam em agregados territoriais atendidos em caráter permanente, mas que demandam do ente público proteção social.

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, destacados 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 DO TRABALHO NO SUAS: para efeitos desta NOB, considera-se Gestão do Trabalho no SUAS a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, entre outros aspectos.

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

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. Os municí-

pios que se habilitam em gestão inicial configuram-se como aqueles que cumprem os requisitos anteriores a NOB- SUAS, ou seja, comprovam a criação de conselho, fundo municipal e a elaboração de plano de assistência social. As responsabilidades nesse nível de gestão referem-se a quatro atividades: municiar com dados a rede SUAS; inserir as famílias mais vulneráveis no cadastro único (Lei 10.836/04); preencher o plano de ação no SUASWeb e apresentar p relatório de gestão. Como se pode perceber, a gestão inicial parte do patamar estabelecido na Loas, ou seja, das condições mínimas para entrar no sistema descentralizado e participativo.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO BÁSICA: são aqueles que assumem a gestão da proteção básica na Assistência Social, devendo a gestão prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, responsabilizando-se pela oferta de benefícios, programas, projetos e serviços sócio-assistenciais que fortaleçam vínculos familiares e comunitários que promovam os beneficiários do Beneficio de Prestação Continuada – BPC e transferência de renda e que vigiem direitos violados no território. A gestão básica implica importante avanço no desenho do sistema. Entre as exigências destacam-se a existência de CRAS (em número e capacidade de acordo com o porte do município), a realização de diagnóstico de áreas de risco e maior vulnerabilidade social e a manutenção de secretaria executiva no conselho de assistência social. Essas três condições revelam a importância para o SUAS de que haja equipamento próprio de referência nos territórios de vulnerabilidade e risco social, ao mesmo tempo em que se exige da instância de controle social, especificamente do conselho, suporte técnico mínimo para possibilitar sua atuação.

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 Beneficente da Assistência Social. Na gestão plena ampliam-se os pré-requisitos da gestão inicial e básica, são extremamente importantes a presença de um sistema municipal de monitoramento e avaliação, a capacidade de atuar na proteção social especial de alta complexidade, contar com gestor do fundo lotado no órgão responsável pela assistência social e ter uma política de recursos humanos com carreira para servidores públicos.

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 do trabalho 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, 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.

TRABALHADORES: 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, inclusive quando se tratar de consórcios intermunicipais e entidades e organizações da assistência social.

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

XIV - 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: 405 p. – (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.

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. Profª. 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.

BRASIL (2005). Conselho Nacional de Assistência Social. “Deliberações da V Conferência Nacional de Assistência Social”.

BRASIL (2007). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Cadernos SUAS. Nº 2. Desafios da gestão do SUAS nos municípios e estados. Brasília: MDS; São Paulo: IEE/ PUC-SP.

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.

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: PUCSP, 1998.

MARANHÃO (2005). Conselho Estadual de Assistência Social. “A Construção de uma Política do trabalho 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.

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.

CONTRIBUIÇÕES À VERSÃO PRELIMINAR DA NOB-RH/SUAS

Associação dos Municípios da Região do Contestado/SC
Associação dos Municípios do Oeste de Santa Catarina/SC
Comissão de Ciências da Família e Educação do Consumidor do Conselho Regional de Economistas Domésticos da Região Norte e Nordeste
Comissão Intergestores Bipartite - CIB/RS
Comissão Intergestores Bipartite – CIB/PR
Conselho de Assistência Social do Distrito Federal/DF
Conselho Estadual de Assistência Social da Bahia/BA
Conselho Estadual de Assistência Social de Alagoas/AL
Conselho Estadual de Assistência Social de Pernambuco/PE
Conselho Estadual de Assistência Social de Sergipe/SE
Conselho Estadual de Assistência Social do Amapá/AP
Conselho Estadual de Assistência Social do Tocantins/TO
Conselho Estadual de Assistência Social do Ceará/CE
Conselho Estadual de Assistência Social do Maranhão/MA
Conselho Estadual de Assistência Social do Acre/AC
Conselho Estadual de Assistência Social do Paraná/PR
Conselho Estadual de Assistência Social do Rio Grande do Sul/RS
Conselho Federal de Serviço Social/CFESS
Conselho Federal de Psicologia/DF
Conselho Municipal de Assistência Social de Alegrete/RS
Conselho Municipal de Assistência Social de Altinópolis/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Bela Cruz/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Brasil Novo/PA
Conselho Municipal de Assistência Social de Campo do Meio/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Campo Grande/MS
Conselho Municipal de Assistência Social de Cangaçu/RS
Conselho Municipal de Assistência Social de Capela Nova/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Concórdia/SC
Conselho Municipal de Assistência Social de Floresta/PE
Conselho Municipal de Assistência Social de Franca/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Indiaporã/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Itapagipe/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Itaperuna/RJ
Conselho Municipal de Assistência Social de Itapiúna/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Jacutinga/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Livramento de Nossa Senhora/BA
Conselho Municipal de Assistência Social de Londrina/PR
Conselho Municipal de Assistência Social de Mãe do Rio/PA
Conselho Municipal de Assistência Social de Mendes/RJ

Conselho Municipal de Assistência Social de Mogi Mirim/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Niterói/RJ
Conselho Municipal de Assistência Social de Pacoti/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Palmeira/SC
Conselho Municipal de Assistência Social de Parelhas/RN
Conselho Municipal de Assistência Social de Penápolis/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Poranga/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Prados/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Sabinópolis/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Santa Isabel/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Santa Luzia/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Santa Rita de Cássia/BA
Conselho Municipal de Assistência Social de Santa Rita do Sapucaí/MG
Conselho Municipal de Assistência Social de Santa Teresa/ES
Conselho Municipal de Assistência Social de Santo Anastácio/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de Santo André/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de São João do Polêsine/RS
Conselho Municipal de Assistência Social de São José do Rio Preto/SP
Conselho Municipal de Assistência Social de São Miguel de Taipu/PB
Conselho Municipal de Assistência Social de Solonopole/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Tamboril/CE
Conselho Municipal de Assistência Social de Timbó/SC
Conselho Municipal de Assistência Social de Turvolândia/MG
Conselho Municipal de Assistência Social do Rio de Janeiro/RJ
Conselho Nacional de Assistência Social/CNAS
Conselho Regional de Serviço Social – CRESS/DF
Encontro Municipal com Trabalhadores de Assistência Social/CE
Encontro Regional de Coordenadores de CRAS/MG
Fórum Mineiro de Assistência Social/MG
Fórum Estadual de Assistência Social do Paraná/PR
Fórum Nacional de Secretários Estaduais de Assistência Social - FONSEAS
Fórum Popular em Defesa da Assistência Social/RJ
Frente Paulista de Municípios/SP
Promotoria de Justiça de Estrela do Sul/MG
Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social de Palmas/TO
Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social do Paraná/PR
Secretaria Municipal de Acopiara/CE
Secretaria Municipal de Batatais/SP
Secretaria Municipal de Baturité/CE
Secretaria Municipal de Cachoeira da Prata/MG
Secretaria Municipal de Carapicuíba/SP
Secretaria Municipal de Cariús/CE
Secretaria Municipal de Codó/MA

Secretaria Municipal de Guairá/SP
Secretaria Municipal de Indaiatuba/SP
Secretaria Municipal de Jequeri/MG
Secretaria Municipal de Natal/RN
Secretaria Municipal de Ponta Porã/MS
Secretaria Municipal de Ponte Nova/MG
Secretaria Municipal de São João da Lagoa/MG
Secretaria Municipal de São José do Cedro/SC
Secretaria Municipal de Tarrafas/CE
Secretaria Municipal de Tubarão/SC
Secretaria Municipal de Ubarana/SP
Secretaria Municipal de Uruburetama/CE
Secretaria Municipal de Votuporanga/SP
União Regional dos Conselhos Municipais de Assistência Social/MG

Agradecimentos às colaborações de:

Henrique Antunes Vitalino
Ministério da Saúde

José Aparecido Ribeiro
Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - Ipea

Jorge Abrahão de Castro
Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - Ipea

João Paulo Bachur
Ministério da Educação

Lea Lúcio Cecílio Braga
Prefeitura de Belo Horizonte

Tatiana Bello Djrdjrjan
Consultora

GT NOB/RH-SUAS
Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS)

Carlos Rogério de C. Nunes – Coordenador
Ivanete Salete Boschetti
José Carlos Aguilera
Luis Antônio Tauffer Padilha
Marcelo Garcia
Simone Aparecida Albuquerque

Câmara Técnica NOB/RH-SUAS da Comissão Intergestores Tripartite (CIT)

Carolina Gabas Stuchi
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Cely Maria Auxiliadora Barros Almeida
CONGEMAS

Charles Roberto Pranke
CONGEMAS

Denise Ratmann Arruda Colin
FONSEAS

Jussara Silva
FONSEAS

Paulo Antonio Gomes Dantas
CONGEMAS

Renato Francisco dos Santos Paula
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Simone Aparecida Albuquerque
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

Valdete de Barros Martins
FONSEAS

Técnicos Participantes do processo de elaboração da NOB/RH-SUAS (MDS)

Adriane Tomazelli Dias
Aidê Cançado Almeida
Alessandra Lopes Gadiolli
Ana Angélica Campelo de Albuquerque
Carolina Gabas Stuchi
Daniela Munguba Cardoso
Denise Suchara
Deusina Lopes da Cruz
Ieda Rebelo Nasser
Gardênia Aparecida Scapim Machado
Graciela Renata Ribeiro
Helena Ferreira de Lima

Jaime Rabelo Adriano
Jose Ferreira da Crus
Julia Galiza de Oliveira
Juliana Maria Fernandes Pereira
Lilian Moreira Costa
Luziele Maria de Souza Tapajós
Márcia Maria Biondi Pinheiro
Maria Auxiliadora Pereira
Maria das Dores Silva
Maria de Fátima Souza
Marlene de Jesus Silva Santos
Maria José de Freitas
Marlene de Fátima Azevedo Silva
Patrícia Souza de Marco
Renato Francisco dos Santos Paula
Solange Stela Serra Martins

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
Esplanada dos Ministérios, bloco C, 6º andar, sala 646
CEP: 70046-900 Brasília-DF
Tel.: (61) 3433-1371 Fax: (61) 3433-1383
www.mds.gov.br

FOME ZERO

Ministério do Desenvolvimento
Social e Combate à Fome

BRASIL
UM PAÍS DE TODOS
GOVERNO FEDERAL