



**PREFEITURA MUNICIPAL DE RIACHO DE SANTANA - PMRS
SECRETARIA MUNICIPAL DE TRABALHO, HABITAÇÃO E ASSISTÊNCIA
SOCIAL – SEMTHAS**

**Plano Municipal de Educação Permanente para Gestores, Trabalhadores do
Sistema Único de Assistência Social e conselheiros municipais**

Riacho de Santana/RN
Outubro/2023

1. JUSTIFICATIVA

O Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP) estabelece diretrizes e conteúdos básicos para a formação dos trabalhadores, gestores e conselheiros do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de Riacho de Santana/RN com a finalidade de promover o aprimoramento no processo de gestão da Política Municipal de Assistência Social, na qualificação das ofertas socioassistenciais e no exercício do controle social. Este Plano Municipal resulta do conjunto de discussões e formulações tanto no âmbito nacional como no âmbito municipal.

Entende-se a formação como um processo de construção do conhecimento seguido do compartilhamento e da apropriação dos conteúdos e percepções técnicas e políticas que unificam a Política de Assistência Social. A educação permanente

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

Portanto, a educação permanente deve oferecer oportunidades de formação e capacitação que permitam tanto a apreensão dos conhecimentos necessários ao qualificado desempenho de suas funções laborais, como a construção de conhecimentos novos, que permitam a melhoria contínua da qualidade de trabalho que realiza e seu desenvolvimento como profissional, pessoa humana e cidadão.

Dessa forma, devemos entender por educação permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.

A consolidação de uma Política de Educação Permanente se fundamenta nas responsabilidades do Poder Público municipal postas na Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012 – NOB SUAS 2012, bem como, nas deliberações de conferência.

2. PÚBLICO DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

3. OBJETIVOS DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

3.1 Objetivo geral

Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

3.2 Objetivos específicos

- a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS, da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, bem como, a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- c) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para os municípios atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- d) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- e) Ofertar aos trabalhadores e conselheiros Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

- f) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- g) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS.

4. PERCURSOS FORMATIVOS E AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO²

4.1 Percursos formativos

Tomando por base a função de gestão, a função de provimento dos serviços e benefícios e a função de controle social, a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado, as ações de formação e capacitação aqui compreendidas encontram-se organizadas em torno de três diferentes Percursos Formativos, assim denominados:

- a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS;
- b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;
- c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver.

Situação para a qual é imprescindível a realização de adequados e criteriosos diagnósticos de necessidades. Considerando o caráter sistêmico e dinâmico do SUAS, os Percursos Formativos devem estar acessíveis a todos os públicos destinatários das ações de formação e capacitação em todas as esferas de governo.

Em torno deles serão planejadas, formatadas, ofertadas e realizadas as ações, compreendidas no escopo desta Política, que são assim definidos:

- a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS: Este Percurso Formativo engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.
- b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.
- c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS: Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

4.2 Ações de formação e capacitação

Como parte de cada um dos Percursos Formativos definidos nessa Política, admitir-se-á a concepção, oferta e realização dos tipos de ação de formação e capacitação definidos a seguir.

4.2.1 Tipos de ação de capacitação

- a) Capacitação Introdutória: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.
- b) Capacitação de Atualização: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula

de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

c) Supervisão Técnica: Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais.

A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

5. DADOS SOBRE O PERFIL DOS TRABALHADORES DA SEMTHAS

O Plano Municipal de Educação Permanente tem como público-alvo predominante os trabalhadores do SUAS do Município de Riacho de Santana/RN e membros do Conselho Municipal de Assistência Social. Portanto, para dimensionar o seu planejamento, monitoramento e avaliação é necessário que se conheça o perfil desses trabalhadores.

A Secretaria Municipal do Trabalho, Habitação e de Assistência Social, conta com um quadro composto por vinte e um trabalhadores do SUAS, estando divididos nos equipamentos da Assistência Social e o expediente constitui-se diariamente da seguinte forma:

Órgão Gestor

01 Secretária (Ensino Superior – Assistente Social)

01 Assessoria Técnica (Ensino superior em psicologia com pós graduação Gestão de Pessoas)

Cadastro Único e Programa Bolsa Família

- 01 Coordenadora (Nível médio)
- 02 Entrevistadoras (Nível médio)

CRAS I

- 01 Coordenadora (Ensino Superior)
- 01 Técnica de Nível Superior (Assistente Social)
- 01 Técnica de Nível Superior (Psicólogo)
- 03 Orientador Social (Nível médio)
- 01 Auxiliares de Serviços Diversos (Ensino Médio)

Programa Criança Feliz

- 01 Supervisora (Ensino Superior)
- 03 Visitadores (Nível médio)

Destes trabalhadores cinco (05) são cargos em comissão, dezesseis (16) contratos temporários. Quanto ao nível de escolaridade, a SEMTHAS conta com 08 servidores com nível superior completo nas seguintes áreas de formação: 03 são assistentes sociais, 02 psicólogos, 01 pedagogos, 01 economista e 01 administrador; 01 profissional com pós graduação (formação em psicologia e pós em gestão de pessoas); e 11 servidores de nível médio.

6. CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Criado pela Lei Municipal Nº 055/95 de 15 de dezembro de 1995, ao CMAS cabem diversas competências. Sua regulamentação sofre algumas alterações, seguindo hoje as determinações da Lei Municipal Nº 311/2019 e Lei Municipal nº 382/2023, ao qual diz da responsabilidade do colegiado com a execução, avaliação e monitoramento das ações pertinentes a Política de Assistência Social, incluindo a aplicação dos recursos em acordo com a PNAS. Como posto no Art. 24 da Lei 311/2019:

“V – aprovar o Plano Municipal de Assistência Social apresentado pelo órgão gestor da assistência social e acompanhar sua execução;

VI – aprovar o plano de capacitação, elaborado pelo órgão gestor; (...)”

Nesse sentido, consideramos importante identificar o CMAS neste Plano, devido a sua competência de apreciar, aprovar e acompanhar e avaliar sua execução.

Identificação da presidência do CMAS

Nome do Presidente:	Rebeca Heloisa Cardoso Carvalho
Representação:	Trabalhadores do SUAS
Número de conselheiros:	16 (8 titulares e 8 suplentes)
E-mail do CMAS:	cmas2023.rs@gmail.com
Secretaria executiva:	Francisca Ranicléia de Oliveira

7. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

São diretrizes estratégicas do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Riacho de Santana/RN:

- Reconhecer a educação permanente como elemento fundante na promoção da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, um instrumento de pertencimento e de valorização dos trabalhadores, gestores e demais atores da política de assistência social, bem como uma ferramenta de gestão do SUAS;
- Promover o processo de formação e capacitação que tenha caráter permanente, sistemático, participativo e interdisciplinar tendo a finalidade de produzir e difundir conhecimentos direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, para o efetivo exercício do controle social e empoderamento dos usuários;
- Permitir o aprimoramento permanente por meio do monitoramento e avaliação das ações implementadas;
- Criar mecanismos que permitam o aprendizado contínuo e permanente aos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho tendo interface entre as gerências, conselhos e secretarias afins (saúde, educação, cultura, etc.) para que esses trabalhadores e conselheiros tenham acesso às capacitações.

8. METODOLOGIA

A SEMTHAS adotará, prioritariamente, a modalidade de formação presencial, por acreditar que a interação entre os trabalhadores e os facilitadores se constitui num

fator preponderante para o processo de aprendizagem, de construção do conhecimento e qualificação do processo de trabalho. As formações tem caráter mínimo de ocorrerem em dois módulos anuais de 2023 a 2024, considerando os três percursos formativos, e incluindo nos módulos capacitações e formações introdutórias, de atualização e ações de supervisão.

Ressalta-se que as supervisões são regulares aos programas e equipe gestora, sendo realizadas conforme demanda identificada por necessidade, e também por solicitação das equipes.

9. CONTEÚDOS PROPOSTOS PARA A FORMAÇÃO

Tema: O Lugar da família na Política Social e no Suas.

Público- alvo: Trabalhadores do SUAS e gestores.

Tema: A família contemporânea em debate.

Público- alvo: Trabalhadores do SUAS e gestores.

Tema: Inclusão Social de pessoas com deficiência nos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos: desafios.

Público- alvo: Trabalhadores do SUAS e gestores

Tema: O planejamento estratégico como ferramenta potencializadora na execução dos serviços e programas da Assistência Social.

Público- alvo: Trabalhadores do Suas e gestores

Tema: Oficina de Elaboração de documentos: relatório anual, plano de ação e relatório de gestão.

Público- alvo: Trabalhadores do Suas e gestores

Tema: Eixo: Proteção Social Básica

1. Proteção Social Básica conceitos fundamentais
2. Serviços prioritários: organização para oferta
3. Oficinas PAIF X SCFV
4. Prontuário SUAS

Público- alvo: Trabalhadores do Suas e gestores

Tema: O Serviço de Proteção social no domicílio para Idosos e deficientes e suas famílias, como estratégia dentro da proteção social básica e especial.

Público- alvo: Trabalhadores do Suas e gestores

Tema: Fluxo de encaminhamento da rede socioassistencial

Público- alvo: Trabalhadores do Suas e gestores

Tema: Primeira Infância no SUAS

1. Interseção PCF no SUAS (articulação e metodologia)
2. Interseção do PCF no CADÚNICO
2. Desenvolvimento infantil
3. Plano de Ação e Comitê Gestor

Público- alvo: Trabalhadores do SUAS e Gestores

Tema: Desenvolvimento infantil

Público- alvo: Trabalhadores do Suas (CRAS e PCF) e gestores

Tema: Gestão do cadastro único e articulação rede SUAS

1. Articulação com a rede socioassistencial
2. Sistemas (SigPAB, cecad)

Público- alvo: coordenação CadUnico e equipes técnica e coordenações dos CRAS

Tema: Conselhos Municipais: papel dos conselheiros, competências e atribuições e Gestão Financeira

Público- alvo: Conselheiros municipais

Tema: Vigilância socioassistencial: produção e leitura de informações.

Público- alvo: Trabalhadores do Suas

Tema: SCFV: Organização do planejamento na forma de percurso, organização de documentos, busca ativa e acompanhamento.

Público- alvo: Trabalhadores do Suas

Tema: Metodologias de Trabalho com a Família; Plano de Acompanhamento Familiar (PAF) e Plano Individual de Acompanhamento (PIA).

Público- alvo: Trabalhadores do Suas

Tema: Notificação Compulsória dos tipos de violência, abuso, negligência

Público- alvo: Trabalhadores do Suas

Tema: Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI): concepção, leitura de dados e planejamento para oferta.

Público- alvo: trabalhadores do SUAS (CREAS)

Tema: Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC): nivelamento e planejamento para oferta.

Público- alvo: trabalhadores do SUAS (CREAS)

Tema: Gestão do SUAS: benefícios e fluxos de atendimento

1. Benefícios eventuais: Regulamentação, oferta e fluxos de concessão
2. Gestão do SUAS: fluxo de oferta e atendimento
3. Instrumentais de trabalho: padronização de instrumentos

Público- alvo: trabalhadores do SUAS e gestão

Tema: Gestão financeira e gestão do SUAS

1. Gestão financeira do SUAS
3. Construção participativa do Plano Municipal de educação permanente

Público- alvo: trabalhadores do SUAS e gestão

Tema: Acompanhamento de condicionalidades: sistema de informação, pactuação de responsabilidades no acompanhamento familiar.

Público- alvo: equipe CRAS e Cadastro único (aberto a interessados).

Tema: BPC: orientação, encaminhamento e acompanhamento (oferta de serviços)

Público- alvo: trabalhadores do SUAS e gestão

Tema: Orientação para produção de alimentos: manejo, preparação e produção

Público- alvo: equipe de apoio

Tema: Autismo: especificidades e potencializados dentro do espectro.

Público- alvo: trabalhadores do CRAS e PCF (aberto a interessados).

Tema: Qualificando as relações interpessoais e cuidando do clima organizacional

Público- alvo: trabalhadores do SUAS e gestão

10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento é uma atividade gerencial interna, realizada sistematicamente durante o período de execução, que visa saber como a intervenção evolui ao longo do tempo. Por meio do monitoramento, portanto consegue-se examinar como a implementação está sendo realizada. De posse dessas informações, o monitoramento auxilia na recomendação dos ajustes necessários ao plano e às condições operacionais e da correção dos rumos a serem adotados ao longo do processo.

A avaliação tem o objetivo de produzir evidências, compilar dados e sistematizar informação e conhecimento que contribuam para o aperfeiçoamento do processo de educação permanente, além da consecução de seus objetivos. Desta forma, concluímos que tanto o monitoramento quanto a avaliação, ambos são instrumentos imprescindíveis para a gestão do SUAS, visto que representam um novo patamar de tratamento de dados e informações, em especial nas questões relativas à gestão do trabalho.

A avaliação acerca das capacitações propostas será realizada a cada módulo concluído, com aplicação de questionários. Tais documentos serão compostos por questões fechadas e abertas na perspectiva de obter a percepção o grau de aceitação dos conteúdos, satisfação com a política de educação permanente e identificar as deficiências com vistas a qualificação para o desenvolvimento de um melhor trabalho.

O monitoramento tomará como base os questionários de avaliação, frequência das atividades e cumprimento do cronograma, sendo de responsabilidade do Conselho Municipal de Assistência Social emitir parecer acerca dos relatórios de atividades emitidos pela SEMTHAS, deliberando sobre a metodologia e ações desenvolvidas dentro do Plano Municipal de Educação Permanente, analisando também sua convergência com legislação específica.

Referência Bibliográfica

BRASIL, Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, 57p.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília: MDS, 2009.

Resolução Nº 005/2023/CMAS.

Riacho de Santana/RN, 23 de Outubro de 2023.

Dispõe sobre aprovação do Plano Municipal de Educação Permanente para Gestores, Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social e conselheiros municipais para o ano de 2024.

Considerando a Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e suas alterações posteriores, Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS, em especial, o inciso II do art. 13;

Considerando a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do CNAS, que aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais;

Considerando a Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do CNAS, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social - NOB/SUAS em especial, o inciso II do art. 15.

O Conselho Municipal de Assistência Social de Riacho de Santana, Estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Municipal nº 0311/2019 e Lei nº 382/2023, conforme deliberações tomadas em plenária ordinária deste colegiado, realizada em 23 de outubro de 2023:

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar o Plano Municipal de Educação Permanente para Gestores, Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social e conselheiros municipais, conforme anexo, organizado por percursos formativos:

- I. Percurso Formativo – Gestão do SUAS;
- II. Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;
- III. Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

Art. 2º - O Plano Municipal de Educação Permanente para Gestores, Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social e conselheiros municipais terá vigência de um ano, devendo ser atualizado para biênio 2025-2026.

Art. 3º - As despesas decorrentes deste Plano, correrão à conta dos recursos federais, estaduais e municipais alocados no Fundo Municipal de Assistência Social.

Art. 4º - A presente Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, sendo revogadas as disposições em contrário.

Rebeca Heloisa Cardoso Carvalho
Presidente do CMAS –
Portaria Nº 311/2023/GP de 05 de julho de 2023.