

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
LUIZIANA - PARANÁ
PLANO MUNICIPAL DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE
DO
SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SUAS.



GESTÃO 2021-2024

ELABORAÇÃO:

- **Nadir Aparecida da Silva Fantin**

COLABORAÇÃO:

- **Patrícia Finatto**

PREFEITO MUNICIPAL

Wilson Tureck

VICE-PREFEITO

Marcio Fin

SECRETÁRIA MUNIIPAL DA ASSITÊNCIA SOCIAL

Cleide Marques Rufino

PRESIDENTE DO CMAS

Adriana Tavares Monte Alto

IDENTIFICAÇÃO:

Município: Luiziana - PR
Porte Populacional: Pequeno Porte I

Prefeitura Municipal de Luiziana - Paraná.

Nome do Prefeito: **WILSON ANTONIO TURECK**

Vice-prefeito: MARCIO FIN

Mandato do Prefeito: Início: 01/01/2021 Término: 31/12/2024

Endereço da Prefeitura: Rua Dr. Miguel Vieira Ferreira, nº 22 / CEP: 87.290-000.

Telefone: (44) 3571 1285 E-mail: gabinete@luiziana.pr.gov.br

Site: www.luiziana.pr.gov.br

ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nome do Órgão Gestor: Secretaria Municipal de Assistência Social

Número da Lei de criação do órgão: Lei Municipal Atualizada nº 885/2017

Data da atualização: 07/04/2017

Responsável: Cleide Marques Rufino

Ato de nomeação da Gestora: Portaria nº 3.012/2021

Data nomeação: 04/01/2021

Endereço Órgão Gestor: Rua Dr. Miguel Vieira Ferreira, 484 - CEP: 87.290-000

Telefone: 44 3571 1578 - E-mail: semas@luiziana.pr.gov.br

Fundo Municipal de Assistência Social

Número da Lei de Criação: 885/2017 Data Criação: 07/04/2017

Número do Decreto que regulamenta o Fundo: 885/2017 Data:
07/04/2017

CNPJ: 18.207.827-0001-36

Nome da Ordenadora de despesas do FMAS: Cleide Marques Rufino

Lotação: Secretaria Municipal de Assistência Social

COMPOSIÇÃO CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CMAS:

REPRESENTANTES GOVERNAMENTAIS:

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTENCIA SOCIAL

Titular: Patrícia Finatto

Suplente: Fabiana Cristina de Oliveira Medice

SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE

Titular: Valéria de Almeida Tolomeotti

Suplente: Camila Moreno Munhoz

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Titular: Gislaine Kehl de Carvalho

Suplente: Laudelina da Silva Britto

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

Titular: Daiany da Silva Oliveira Luz

Suplente: Claudinéia Veres Souza

SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA, ESPORTE E TURISMO

Titular: Eldes Afonso Pereira

Suplente: Wellinton da Silva Medeiros

REPRESENTANTES NÃO GOVERNAMENTAIS:

TRABALHADORES DO SUAS

Titular: Maria Idevalde Silva de Melo

Suplente: Agnaldo Lendzion

APMIL – Associação de Proteção a Maternidade e a Infância de Luiziana.

Titular: Adriana Tavares Monte Alto

Suplente: Rosana Dias Prestes

AMONO – Associação de moradores da região norte.

Titular: Aroldo de Jesus Ferraz

Suplente: Rosinéia dos Santos

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

Titular: Neide Jacinto Candido de Souza

Suplente: Marli Pazinato Matos

USUÁRIOS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Titular: Vera Lucia Moreira dos Santos

Suplente: Rosilda Aparecida dos Santos

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	7
2. INTRODUÇÃO	8
3. HISTÓRICO.....	10
4. CONFERENCIAS MUNICIPAIS	11
5. PÚBLICO DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS .	16
6. TRABALHO, CONTROLE SOCIAL E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.....	18
6.1 O CONTROLE SOCIAL NO SUAS	20
7. A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.....	20
7.1 PERSPECTIVA POLÍTICO-PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.....	22
8. PERCURSOS FORMATIVOS.....	27
8.1 AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO.....	28
8.2 CERTIFICAÇÃO	29
9. A CONFIGURAÇÃO ORGANIZACIONAL DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.....	30
9.1 OS NÚCLEOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS	30
10. COMO SE DARÁ A CAPACITAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS NO MUNICÍPIO DE LUIZIANA.....	32
10.1 DIAGNÓSTICO DOS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	33
10.4 PROCESSO DE CAPACITAÇÃO CONTINUADA DO SUAS	36
11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	41
12. REFERÊNCIAS	41

1. APRESENTAÇÃO

A Política Municipal de Assistência Social se faz com planejamento e execução, e, está difícil planejar e executar! Nos últimos anos vivemos a insegurança de uma Pandemia Mundial, e a insegurança do não respeito do pacto federativo...

Atualmente vivemos um momento de reconstrução, mas, ao mesmo tempo de insegurança, de quando teremos o pacto federativo de fato respeitado.

Ao mesmo, damos um corajoso passo em relação a Política Municipal de Assistência Social, que é apresentar minimamente como se dará a capacitação dos funcionários que atuam no Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

O objetivo é o aperfeiçoamento de todo o corpo técnico, abrangendo tudo o que é hoje o Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Tão complexo, e ao mesmo tempo tão subestimada...

Assim sendo, com esperança no futuro, apresentamos o presente plano, o qual será implementado, desde que aja respeito ao pacto federativo e os cofinanciamentos pactuados, sejam devidamente repassados.

O Plano Municipal de Capacitação Permanente do SUAS, do município de Luiziana, terá validade por quatro anos, após, será reavaliado e se for o caso, poderá ser complementado/renovado, e/ou, excluído, conforme a política pública vigente da Assistência Social e o entendimento do Conselho Municipal de Assistência.

2. INTRODUÇÃO

¹Caracterizada historicamente por ações assistencialistas, paternalistas, fundadas na caridade e na benesse e alicerçadas no voluntariado, a Assistência Social tem dado passos significativos em direção à sua consolidação como política de direito. A mudança no paradigma assistencial historicamente dominante se deu na medida em que os movimentos sociais afetos ao campo da Assistência Social, que haviam sido silenciados durante o período da Ditadura Militar (1964-1985), emergiram na cena política nacional e, quando da redemocratização do País, deixaram sua marca no processo de elaboração da Carta Magna de 1988. Assim, por força da Constituição Federal de 1988 e da Lei n. 8.742, de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e suas atualizações, a Assistência Social foi elevada ao estatuto de política pública integrante da Seguridade Social e, portanto, passou a constituir-se como um direito do cidadão e dever do Estado.

Os procedimentos, mecanismos, instrumentos, princípios e diretrizes de sua operacionalização foram regulamentados pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e pela Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2005), revogada e substituída pela NOB/SUAS/2012). Arcabouço normativo por meio do qual a Assistência Social ganhou a configuração institucional de um sistema descentralizado e participativo que, por meio de uma rede socioassistencial, composta de órgãos governamentais e de entidades e organizações de Assistência Social, oferta à população serviços, benefícios, programas, projetos e transferências de renda, destinados à garantia da proteção social e ao atendimento das necessidades básicas da população.

O conjunto de processos, procedimentos e atividades, relacionadas ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social do conjunto de ações finalísticas, as quais compõem a Política de Assistência Social; bem como o financiamento e a gestão sistêmica, descentralizada, participativa e compartilhada, exigem a mobilização de novos saberes e competências e uma permanente atualização - impondo ao mesmo tempo a necessidade de um trabalho combinado e qualificado e de uma grande variedade de profissionais, com diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas de governo.

Visando a atender as exigências desse novo contexto e a promover a profissionalização da Assistência Social, a Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS coloca em evidência a necessidade de implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social e atribui ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS, agora denominada Secretaria Nacional de Assistência Social), a responsabilidade de “formular política para a

¹ O presente plano baseia-se, e, apresenta partes do Plano Nacional de Educação Permanente, páginas 8 a 55.

qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social” (LOAS, art. 19, IX).

Tal perspectiva é reafirmada pelo Plano Decenal da Assistência Social (2005) e pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006).

Assim, em resposta a esses desafios, o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), com o apoio da Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), iniciou um amplo processo de debate e de pactuação, envolvendo gestores das três esferas federativas, como trabalhadores, conselheiros e usuários do SUAS; visando à elaboração do texto desta Política Nacional de Educação Permanente.

As diretrizes e princípios que a orientam foram apresentados e discutidos, pela primeira vez, em 2011, durante o Fórum Nacional de Secretários de Estado da Assistência Social (FONSEAS), sendo que as responsabilidades que ela estabelece entre os entes federados foi pactuada, nesse mesmo ano, por ocasião da 108ª Reunião da Comissão Intergestores Tripartite (CIT). Após essa pactuação, uma versão preliminar desta política foi apresentada e discutida em uma reunião do CNAS, a qual deliberou pela sua publicização e disseminação na VIII Conferência Nacional da Assistência Social, realizada em dezembro de 2011, bem como pela organização de uma oficina de trabalho, destinada ao aprofundamento do debate sobre o seu conteúdo.

A oficina, realizada em 25 de abril de 2012, contou com a participação de representantes de Instituições de Ensino Superior das cinco regiões do País; de Associações de Ensino e Pesquisa; do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS; de conselheiros de Assistência Social; do FONSEAS; do Colegiado Nacional dos Gestores Municipais da Assistência Social (CONGEMAS); de representantes das Entidades de Classe representativas das categorias profissionais com Ensino Superior que atuam no SUAS; e de colaboradores/especialistas. Com base no debate realizado e a fim de que fosse incorporado ao texto as contribuições resultantes, o CNAS, por meio da Resolução n. 19, de 06 de junho de 2012, instituiu um Grupo de Trabalho com o objetivo de sistematizar o texto final da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Essa Política Nacional de Educação Permanente constitui, portanto, uma resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS, não apenas representativa dos anseios do conjunto de sujeitos envolvidos na construção desse Sistema, mas também de um ousado e arrojado modo de se conceber e fazer a formação de pessoas para e pelo trabalho, visando à emancipação dos trabalhadores e dos usuários do Sistema.

Para o desafio de implementá-la estão convocados todos os que contribuíram, estejam contribuindo ou pretendam contribuir para a profissionalização do SUAS e consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito: MDS; Secretarias Estaduais, do Distrito Federal e Municipais de Assistência Social;

Conselhos de Assistência Social; Entidades e Organizações de Assistência Social; organizações de classe e organizações sindicais representativas dos trabalhadores do SUAS; organizações representativas de usuários do SUAS; Comissões Intergestores Tripartite e Bipartites; Instituições vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, entre outros.

3. HISTÓRICO

O reconhecimento da Assistência Social como política pública integrante da Seguridade Social, direito do cidadão e dever do Estado, bem como a lógica de sua organização na forma de sistema único, descentralizado e participativo, possibilitaram a institucionalização dos conselhos e conferências como espaços centrais e privilegiados do debate democrático, relativamente aos diferentes aspectos e dimensões de sua implementação.

Entre eles, os temas da gestão do trabalho e da qualificação e valorização dos trabalhadores da área figuraram desde o primeiro momento nos debates e deliberações das conferências de Assistência Social.

Histórico das Conferências Nacionais 1995 – 2019.

1995: I Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 20 a 23 de novembro de 1995, com o tema geral: “A Assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado”;

1997: II Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 9 a 12 de dezembro de 1997, com o tema geral: “O Sistema Descentralizado e Participativo da Assistência Social – Construindo a Inclusão – Universalizando Direitos”;

2001: III Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 4 a 7 de dezembro de 2001, com o tema geral: “Política de Assistência Social: Uma trajetória de Avanços e Desafios”;

2003: IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 7 a 10 de dezembro de 2003, com o tema geral: “Assistência Social como Política de Inclusão: uma Nova Agenda para a Cidadania – LOAS 10 anos”;

2005: V Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 5 a 8 de dezembro de 2005, com o tema geral “SUAS – PLANO 10: Estratégias e Metas para Implementação da Política Nacional de Assistência Social”;

2007: VI Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 14 a 17 de dezembro de 2007, com o tema geral: “Compromissos e Responsabilidades para Assegurar Proteção Social pelo Sistema Único da Assistência Social -SUAS”;

2009: VII Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 30 de novembro a 3 de dezembro de 2009, com o tema geral: “Participação e Controle Social no SUAS”;

2011: VIII Conferência Nacional de Assistência Social, realizada no período de 07 a 10 de dezembro de 2011, com o tema geral: “Avançando na consolidação do

Sistema Único da Assistência Social – SUAS com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios. ”

2013: A IX Conferência Nacional de Assistência Social com o tema “A Gestão e o Financiamento na efetivação do SUAS” realizada o período de 16 a 19 de dezembro de 2013 em Brasília/DF.

2015: X Conferência Nacional de Assistência Social com o tema “Consolidar o SUAS de vez rumo a 2026” realizada o período de 7 a 10 de dezembro de 2015 em Brasília/DF.

2017: A XI Conferência Nacional de Assistência Social com o tema “Garantia dos Direitos no Fortalecimento do SUAS” realizada o período de 5 a 8 de dezembro de 2017 em Brasília/DF.

2019: A XII Conferência Nacional tem como tema: Assistência Social: “Direito do Povo, com Financiamento Público e Participação Social” e será realizada no período 25 e 26 de novembro de 2019 em Brasília/

DF.

2021: A 12^a Conferência Nacional de Assistência Social terá como tema "Assistência Social: Direito do povo e Dever do Estado, com financiamento público, para enfrentar as desigualdades e garantir proteção social". e será realizada no período de 15 a 18 de dezembro de 2021.

2023: A 13^a Conferência Nacional de Assistência Social terá como tema “Reconstrução do SUAS: O SUAS que temos e o SUAS que queremos”. e será realizada no período de 05 a 08 de dezembro de 2023.

4. CONFERENCIAS MUNICIPAIS

Considerando, o contexto municipal, houve 12 Conferencias Municipais, sendo que, a última ocorreu no ano de 2023, na Casa da Cultura. Tendo as seguintes deliberações aprovadas:

MUNICÍPIO:

- Realizar Concurso Público para garantir equipe mínima no município conforme orientação da NOB /SUAS, para garantir a efetividade do Plano Decenal de Assistência Social;
- Realizar levantamento do que o município investe e o que é necessário investir para a efetividade do Plano Decenal de Assistência Social;
- Criar concurso público e realizar até o ano de 2025, para Técnico da Vigilância Socioassistencial, com criação do cargo no Organograma do Município e nomeação por portaria municipal, para além do cumprimento do

² A Conferencia realizada em 2019, não foi convocada pelo Governo Federal, portanto não foi reconhecida!

Plano Decenal da Assistência Social, cumprir a Instrução Normativa 17/2022, do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

- Garantir equipes mínimas previstas na NOB/RH – SUAS para todos os serviços socioassistenciais: Gestão, SCFV, CRAS, Casa Lar e Cadastro Único, através da contratação de Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo, Auxiliar Administrativo, Assistente em desenvolvimento Social, Cuidador Social, com a finalidade de suprir efetivamente recursos humanos, bem como aumentar o número de equipes técnicas da Proteção Social Básica e Proteção Especial;

ESTADO:

- Pactuar com o município investimento mínimo na política pública de Assistência Social;
- Criar protocolo para Cofinanciar os técnicos concursados que atuam na Política Pública da Assistência Social, para que o município atinja até 2026, o percentual de 80% dos profissionais concursados.

UNIÃO:

- Aprovar o Projeto de Emenda Constitucional 383/2017, para a efetividade do Plano Decenal de Assistência Social;

MUNICÍPIO:

- Criar o cargo da Secretaria Executiva dos Conselhos, com prazo para Concurso Público a ser realizado até o ano de 2025, com criação do cargo no Organograma do Município e nomeação por portaria municipal;
- Capacitar os Conselhos das Políticas Públicas Sociais: CMAS, CMDI, CMDCA, com pauta única, com eleição das prioridades comuns, com elaboração de Cartilha e Certificação;
- Capacitar o município, com foco para implementar a Justiça Restaurativa – Rede de Atendimento;
- Criar um horário específico de estudos (durante o trabalho: semanal; quinzenal; mensal), para os funcionários da SMAS, de acordo com plano feito pelo Chefe do Setor. Fazer uma roda de conversa uma vez por mês, e cada um fala sobre o que aprendeu no mês.

ESTADO:

- Garantir pelo menos dois Técnicos Concurados (Serviço Social e Psicologia), para atendimento aos Municípios nos Escritórios Regionais;
- Promover formação continuada aos profissionais da Assistência Social, aos Conselheiros Municipais e aos atores do Sistema de Garantia de Direitos;

UNIÃO:

- Estabelecer um novo Pacto De Gestão Com metas factíveis e cumprir para os três Entes Federados: União – Estado – Município.

MUNICÍPIO:

- Fazer um levantamento das famílias que tenham outras necessidades de outros direitos que estão fora dos direitos socioassistenciais inexistentes atualmente no município, por não estarem contemplados dentro da lei orçamentaria do município;
- Firmar parcerias com Agencia do Trabalhador para ampliação dos Cursos Profissionalizantes de modo a permitir que os usuários se qualifiquem e tenham a possibilidade de colocação no mercado de trabalho.
- Ampliar a equipe do CRAS possibilitando uma equipe especifica exclusiva para os SCFV;
- Promover capacitação para os profissionais da área da Saúde, Educação e Assistência Social para fomentar o trabalho intersetorial e integração entre os serviços, possibilitando melhorar a intervenção com os usuários, sendo ela mais assertiva.

ESTADO:

- Solicitar a garantia da continuidade do Programa Compra Direta, por meio de Lei Estadual, com Rubrica Orçamentária especifica.

UNIÃO:

- Criar Protocolo de gestão integrada entre o SUAS e o INSS, inclusive com coparticipação do INSS no financiamento de piso para pagamento de um profissional de nível superior para atender os casos que são demandas da Previdência Social.

MUNICÍPIO:

- Desenvolver Cursos Profissionalizantes com parcerias com o SENAC e SENAI.
- Realizar ao menos quatro reuniões anuais com os Conselhos dos representantes das políticas públicas que participam da Rede de Atendimento, para efetivar, e, aprimorar a Política Publica Municipal.

ESTADO:

- Solicitar a realização de Concurso Público para o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, para que tenham em sua equipe, Assistente Social e Psicóloga, para não mais utilizar os Técnicos do Município

UNIÃO:

- Corrigir de acordo com a inflação a cada dois anos, os pisos que são enviados para o município (PAIF, PAEFI, SCFV, entre outros), para garantir a qualidade de atendimento ao usuário, e, não sobrecarregar o município

MUNICÍPIO:

- Criar Hortas Comunitárias;
- Definir uma equipe de Vigilância Socioassistencial setorial para quando ocorrer situações de calamidade, já tenham levantado, quem são os mais vulneráveis para atuação mais acertada, objetivando dar elementos para a elaboração de um Plano de Ação, contendo as ações preventivas e de resposta diante da emergência ou de calamidade pública.

ESTADO:

- Aumentar o repasse de recursos financeiros para melhor oferecer serviços socioassistenciais de qualidade na proteção social básica e especial, com execução direta e indireta.

UNIÃO:

- Aprovar lei de alteração do BPC para beneficiar os idosos com 60 anos, ficando assim em consonância com o Estatuto do Idoso.
- Criar o Programa de Compra Direta da Agricultura Familiar Local, para atender as famílias em situação de vulnerabilidade social e os agricultores da agricultura familiar.

Diante das propostas aprovadas, doravante, são deliberações para o município está claro, o rumo que a Política Municipal de Assistência Social do Município de Luiziana quer tomar, ou seja, a redistribuição de renda, a preservação dos Direitos Socioassistenciais...

Progredimos muito, porém, está claro também, que, o município por si só, não é capaz de realiza-las, precisa/necessita do apoio financeiro do Governo Federal e Estadual.

Enquanto muitos municípios tem o ACESSUAS Trabalho para o Município de Luiziana, ainda é uma promessa!

O QUE AVANÇOU NO ESTADO E NA UNIÃO:

Balanco das iniciativas de formação e capacitação

Nos últimos anos, a União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios brasileiros envidaram esforços significativos visando à qualificação de trabalhadores e conselheiros com base no novo paradigma socioassistencial e às competências necessárias ao exercício das diferentes funções profissionais e relativas à gestão participativa e ao controle social da Política de Assistência Social.

As iniciativas desenvolvidas com a finalidade acima referida cumpriram importante papel no fortalecimento da Assistência Social e do SUAS e, principalmente, permitiram o desenvolvimento institucional de importantes saberes e capacidades na área do planejamento de ações de formação e capacitação de pessoas. Permitiram, ainda, um conhecimento mais refinado acerca das necessidades de formação e capacitação que emergem dos processos de trabalho estruturantes da gestão descentralizada e participativa do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, além de certa aproximação dos órgãos gestores a uma ampla rede de instituições educacionais.

Elas foram, no entanto, executadas segundo um formato que apresentava severas limitações, entre as quais se destacam: a) o caráter fragmentado e descontínuo das ações de capacitação e formação e, portanto, a sua não inserção em um plano global de qualificação; b) a ausência de uma perspectiva político-pedagógica que servisse de orientação nacional às ações realizadas; c) a fragilidade ou ausência de estudos sobre as reais necessidades de formação e capacitação visando à qualificação da gestão, do provimento dos serviços e benefícios e do controle social; d) o fato de a execução de parte dos cursos haverem sido outorgadas a instituições selecionadas em processos licitatórios nos quais o critério 'preço' é determinante, redundando em prejuízo à qualidade do serviço contratado.

Assim, o cruzamento entre, de um lado, as demandas e os caminhos indicados pela leitura da trajetória histórica do debate desenvolvido nas Conferências de Assistência Social sobre trabalho, valorização e qualificação dos trabalhadores da área - e de outro, as conclusões desse balanço das ações de formação e capacitação desenvolvidas, permite indicar a necessidade de um novo formato de planejamento e oferta de ações de formação e capacitação para o SUAS. Formato que seja capaz de:

- a) Orientar o planejamento e a oferta das ações de formação e capacitação sob a perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e sob os princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade;
- b) Descentralizar atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de necessidades de formação e ao planejamento, formatação e oferta de ações de formação e capacitação, garantindo, ao mesmo tempo, respeito à diversidade regional e à unidade nacional do processo de qualificação;

- c) Fundar o planejamento instrucional sobre efetivos diagnósticos de necessidades de formação e capacitação, centrando-os nos problemas e questões que emergem dos processos de trabalho;
- d) Desenvolver as capacidades e competências necessárias e essenciais à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e benefícios ofertados e do atendimento dispensado à população;
- e) Promover a oferta sistemática e continuada de ações de formação e capacitação de diferentes tipos e modalidades, que possibilitem aos trabalhadores e conselheiros explorarem diferentes percursos formativos;
- f) Incluir o conjunto de trabalhadores e agentes públicos e sociais envolvidos na gestão descentralizada e participativa do SUAS e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- g) Permitir o aprimoramento permanente por meio do monitoramento e avaliação das ações implementadas.

O olhar retrospectivo sobre essa construção histórica nos permite formular hoje respostas diversas daquelas já experimentadas e nos coloca em melhores condições de lidar com os desafios presentes e nos lançar sobre os horizontes futuros que esta Política Nacional de Educação Permanente ajudará a realizar, na perspectiva da construção e da disseminação de conhecimentos, habilidades e atitudes que promovam a qualificação das diferentes dimensões da gestão, da implementação e do controle social do SUAS.

5. 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.

OBJETIVOS DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

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.

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 da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;

c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;

d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;

e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;

f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;

g) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

h) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;

i) 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;

j) 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.

k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e instituições de ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

6. TRABALHO, CONTROLE SOCIAL E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

O trabalho no SUAS

O trabalho social, que resulta da ação combinada do conjunto de profissionais que atuam no SUAS, constitui a principal mediação entre as leis e regulamentos que prescrevem os direitos socioassistenciais, a estrutura institucional de órgãos, cargos e funções, destinados a torná-los efetivos; assim como os usuários e beneficiários desses direitos.

Assim compreendido, o trabalho desenvolvido no SUAS está organizado em duas funções diferentes e complementares, orientadas para o reconhecimento dos direitos socioassistenciais: a função de gestão e a função de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Cada uma delas apresenta suas particularidades relativamente a objetivos imediatos, processos de trabalho, especialidades e composição profissional, mas se unificam em torno de uma mesma finalidade e por estarem contidas em um mesmo contexto sistêmico.

O desenvolvimento da função da gestão no SUAS requer a mobilização do trabalhador no que se refere aos recursos teóricos, metodológicos e tecnológicos adequados às diferentes dimensões da gestão. Tal mobilização visa à produção de mecanismos que permitam o aprimoramento dos fluxos de informação e dos processos de tomada de decisão, os quais venham a facilitar o acesso dos usuários aos serviços e benefícios, bem como fortaleçam os espaços de deliberação e gestão participativa. O uso desses recursos exige, por sua vez, a formação de uma visão de totalidade acerca dos direitos socioassistenciais, como também das demandas por serviços e benefícios e da missão a que se destina o SUAS.

O trabalho relacionado à função de provimento de serviços e benefícios é fundado essencialmente em relações sociais e intersubjetivas. Os conhecimentos teóricos, metodológicos e tecnológicos requeridos apresentam uma estreita vinculação com os contextos históricos, econômicos, políticos e socioculturais. Por isso, essa função requer constante análise, reflexão e adequação - por parte dos trabalhadores - de práticas profissionais e processos de trabalho, seja no que se refere às relações internas às equipes de trabalho, seja no que diz respeito ao trabalho dirigido diretamente aos cidadãos que demandam as proteções da Assistência Social.

A interdependência entre as duas funções resulta da própria dinâmica do SUAS, decorrente do arcabouço normativo que define seus objetivos, princípios, diretrizes, configuração organizacional e processo de operacionalização. No entanto, para que ela se torne efetiva enquanto modo de estruturação dos processos de trabalho e das práticas profissionais, precisa ser internalizada no sistema das representações sócio profissionais dos trabalhadores.

Por essa razão, a Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os

contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes. Via pela qual se buscará desenvolver a capacidade crítica, a autonomia e a responsabilização das equipes de trabalho para a construção de soluções compartilhadas, visando às mudanças necessárias no contexto real das mencionadas práticas profissionais e processos de trabalho.

No que se refere às Entidades e Organizações de Assistência Social – que compõem a rede não governamental do SUAS – o trabalho desenvolvido em seu âmbito também está organizado nessas duas funções. Assim, uma vez que recebem delegação do Estado para o desenvolvimento de ações socioassistenciais, as quais apresentam elevado grau de complexidade, significativa relevância para o SUAS e importante papel na garantia dos direitos socioassistenciais, elas necessitam alocar profissionais e estruturar processos de trabalho adequados à gestão e ao provimento dos serviços, programas e projetos que desenvolvem.

Também nesse contexto, o trabalho de provimento dos serviços socioassistenciais apresenta a característica de mediador de relações sociais e intersubjetivas entre profissionais e equipes de trabalho, de um lado; e de outro, indivíduos, famílias, coletivos e populações. Trata-se de um tipo de trabalho em que o contato com os usuários coloca em cena questões ainda mais delicadas e complexas.

Disso resulta que os trabalhadores ocupam um lugar de centralidade na efetivação dos direitos socioassistenciais. Em contraste com isso, decorrentes da transformação do mundo do trabalho, verifica-se a precarização do trabalho no SUAS, cujos resultados se expressam na instabilidade, na insegurança, na ausência de perspectiva de progressão, nas degradantes condições de trabalho, na baixa remuneração e no adoecimento dos trabalhadores.

Essa situação não apenas penaliza os trabalhadores. Ela também representa grande barreira à melhoria da qualidade do provimento dos serviços e benefícios ofertados pelo SUAS e grave ameaça à efetiva consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito.

Como estratégia de superação dessa situação, uma série de mecanismos políticos e institucionais vem sendo implementados ou estão em processo de construção, visando à estruturação de carreira profissional do SUAS. Dentre os já implementados, ressalta-se:

- a) a autorização do uso dos recursos oriundos do cofinanciamento federal para a contratação de profissionais necessários às equipes de referência;
- b) a estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito dos entes federados;
- c) o reconhecimento das categorias profissionais que compõem o Sistema.

Assim, nos marcos da implementação da Gestão do Trabalho do SUAS, a adoção desta Política Nacional de Educação Permanente se associa a um conjunto de iniciativas que contribuem para a despreciação das condições de

trabalho e para a valorização dos trabalhadores, como forma de promover a profissionalização do Sistema e a melhoria contínua da qualidade da oferta e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

6.1 O CONTROLE SOCIAL NO SUAS

Às duas funções do trabalho social mencionadas no tópico anterior, deve ser acrescentada a função do controle social do SUAS. Essa função está ancorada ao princípio da participação popular, a qual é estruturante da gestão da Política de Assistência Social e do SUAS.

A função do controle social é exercida especialmente pelos conselhos de Assistência Social. Segundo o art. 119 da NOB/SUAS/2012, os conselhos de Assistência Social são instâncias deliberativas colegiadas do SUAS, vinculadas à estrutura do órgão gestor de Assistência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, com caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil, instituídas por meio de lei específica, que garanta a escolha democrática da representação da sociedade civil, permitindo uma única recondução por igual período.

O referido art. estabelece ainda que no exercício de suas atribuições, os conselhos normatizam, disciplinam, acompanham, avaliam e fiscalizam a gestão e a execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. São atribuições, cujo exercício exige dos conselheiros a mobilização de conhecimentos relacionados às diferentes dimensões do SUAS, de habilidades e atitudes correlatas.

Por isso, à função do controle social corresponde, no âmbito desta Política, um Percurso Formativo específico, destinado à formatação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS.

7. A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação for mal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.

Nos marcos da NOB/RH/SUAS/2006, a aplicação dessa perspectiva político-pedagógica ao SUAS encontra-se definida pelos seguintes tópicos:

- a) A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- b) Realiza-se de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;
- c) Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos, direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;
- d) Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação, adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;
- e) Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;
- f) Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da Educação Permanente;
- g) Integra e amplia os espaços de debates entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais.

Esses tópicos tratam de três diferentes dimensões que precisam ser combinadas na implementação da Educação Permanente no SUAS:

- a) relacionada ao objetivo da adoção dessa perspectiva político-pedagógica como norteadora das ações de formação e capacitação;
- b) relacionada às características intrínsecas da própria perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente;
- c) relacionada ao contexto institucional e à configuração organizacional necessários a essa implementação.

Uma vez que os objetivos que orientam a adoção da perspectiva político pedagógica da Educação Permanente como norteadora das ações de formação e capacitação do SUAS foram anteriormente definidos, trata-se, a seguir, de desenvolver as duas outras dimensões que emergem do texto da NOB/RH/SUAS/2006:

- a) a própria perspectiva da Educação Permanente e os meios e instrumentos político-pedagógicos de sua operacionalização;
- b) a configuração organizacional necessária à sua implementação e as responsabilidades que disso resultam para os entes federados.

7.1 PERSPECTIVA POLÍTICO-PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Entende-se 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 centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais

No âmbito organizacional do SUAS, a implantação da perspectiva da Educação Permanente deve partir do reconhecimento da centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais para a estruturação dos processos de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação.

Essa centralidade resulta do papel que os processos de trabalho e as práticas profissionais desempenham como principais mediadores da gestão descentralizada e participativa do SUAS e da concretização dos serviços e benefícios ofertados. De forma que, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão e desse provimento exige, necessariamente, a qualificação daqueles que planejam, organizam, operam e exercem o controle social do Sistema: os gestores, os trabalhadores e os conselheiros.

Em consequência, o planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação para o SUAS devem responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores. Condição necessária para a realização de duas das principais finalidades desta Política Nacional de Educação Permanente:

- a) desenvolver as competências necessárias e essenciais à melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- b) modificar processos de trabalho e práticas profissionais inadequados ao atual paradigma da Assistência Social, entendida enquanto política de direito não contributiva, inserida no âmbito da Seguridade Social.

Tanto o desenvolvimento de competências quanto a modificação de processos de trabalho e de práticas profissionais, objetivos almejados por essa Política, devem estar orientados para a valorização da população atendida e para a consequente ruptura com a concepção discriminatória de “necessitado” e com a subalternização dos usuários do SUAS. Nesse sentido, a Educação Permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de

permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao reconhecimento desses usuários, enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade, e quanto à integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações com as quais trabalham.

A ação educativa assim orientada exige dos envolvidos e neles estimula uma postura crítica, investigativa e propositiva acerca das experiências vividas no cotidiano do trabalho e sua efetiva implementação exigirá a incorporação do ensino e da aprendizagem ao cotidiano do SUAS, dos seus trabalhadores e dos conselheiros de Assistência Social.

O princípio da interdisciplinaridade

A Educação Permanente não se confunde com os modelos tradicionais de educar por meio da simples transmissão de conteúdo, tampouco se identifica com os modelos de formação e capacitação de pessoas, baseados na apartação dos que pensam, dirigem e planejam, dos que produzem, operam e implementam. Ela também não admite a hierarquização e a fragmentação disciplinar do conhecimento e dos saberes. Diversamente disso, se esforça por instituir um processo de ensino, aprendizagem, investigação e construção de conhecimento fundamentado na valorização da interdisciplinaridade.

Esse esforço de incorporar a interdisciplinaridade é essencial a uma perspectiva pedagógica que pretende qualificar trabalhadores que atuam no contexto de equipes multidisciplinares e que cotidianamente mobilizam processos laborais e práticas profissionais que lidam com contextos de vida experimentados por indivíduos e famílias, cuja compreensão não é possível por meio da perspectiva de disciplinas isoladas.

A Educação Permanente no SUAS deve responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores e conselheiros e, combinado com isso, instituir um processo de ensino e aprendizagem, investigação e construção de saberes e conhecimento calcado na valorização da interdisciplinaridade, fundamentada no reconhecimento dos saberes específicos de cada área, na sua complementaridade e na possibilidade de construção de novos saberes e práticas.

Nesse sentido, a interdisciplinaridade permite a ampliação do foco da visão profissional, favorecendo maior aproximação das equipes profissionais à integralidade das situações experimentadas por usuários e beneficiários do Sistema, podendo, por isso mesmo, contribuir na formulação de respostas às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

O princípio da aprendizagem significativa

Para ser efetivo, democrático e participativo, o processo de ensino e aprendizagem, mobilizado pela Educação Permanente precisa ter significado para os trabalhadores

e agentes de controle social do SUAS. Deve se constituir em processo de aprendizagem significativa.

Por significativo compreende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando. Via pela qual o processo de apreensão do novo conhecimento, habilidade ou atitude atua sobre a estrutura cognitiva pré-existente de forma a promover sua resignificação, viabilizando mudanças de práticas e atitudes em conformidade com o novo arranjo cognitivo do sujeito.

A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais. A primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito ao envolvimento do educando no processo de formação e capacitação e ao cuidado com sua própria aprendizagem. A segunda condição se refere à sua percepção quanto à relevância dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de formação e capacitação.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitam incorporar ao ensino e à aprendizagem elementos como:

- a) as experiências de vida e de trabalho do capacitando;
- b) seus valores, conhecimentos e habilidades;
- c) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho.

Esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos mobilizados pelo processo de ensino e aprendizagem servem de ancoragem cognitiva à apreensão pelos educandos dos novos conteúdos, valores e experiências introduzidos pelas ações de formação e capacitação.

O processo de ensino e aprendizagem assim estruturado contribuirá para a formação no SUAS de uma cultura de aprendizado permanente no trabalho e por meio das experiências nele vivenciadas. Cultura essa que se encontra no cerne da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e que é de fundamental importância na promoção da melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e da oferta do serviços e benefícios socioassistenciais.

A Educação Permanente, na medida em que visa à promoção de melhorias contínuas na gestão do SUAS e na oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, fundamenta-se, ainda, no princípio da historicidade.

O princípio da historicidade

As ações de formação e capacitação, destinadas ao desenvolvimento das competências sócio profissionais; os elementos capazes de mobilizar a aprendizagem significativa; assim como o conjunto de escolhas éticas, técnicas, teóricas e políticas - relacionadas aos diferentes processos de formação e capacitação, sistematização, produção e disseminação de conhecimentos,

habilidades e atitudes - aos quais se referem essa Política orientam-se pelo princípio da historicidade.

A adoção desse princípio permite que não se perca de vista que o SUAS e essa Política Nacional de Educação Permanente se constituem e se inserem nos marcos de uma dada forma de sociedade e de um determinado tipo de Estado. Compreensão que permite manter sob foco de análise e indagação suas lógicas de funcionamento, suas relações e múltiplas determinações, de forma a melhor compreender as condições de possibilidade de afirmação positiva e realização dos princípios contidos na LOAS, em direção ao fortalecimento e consolidação da Assistência Social, enquanto política pública de direito.

O princípio da historicidade permite, ao mesmo tempo:

- a) a fuga à abordagem empirista do real, que dá exclusividade e primazia às técnicas de coleta, como se o real se revelasse aos sujeitos em estado de pureza, sem mediações conceituais;
- b) a fuga do idealismo objetivo, em que as categorias e conceitos pretendem ser eternas, anteriores e independentes do mundo real, material;
- c) fuga do idealismo subjetivo, em que as categorias são entendidas como simples denominações fenomênicas e do espírito, e não expressões do real.

Diversamente dessas três vertentes, o reconhecimento da historicidade do real resulta na submissão dos conceitos gerais ao crivo e ao solo da história, da cultura e dos territórios. Fato que direciona a atenção dos sujeitos para o permanente movimento das coisas e transformações do real por força da ação e do trabalho. Transformações reais que passam a demandar transformações conceituais e revoluções paradigmáticas. Dessa forma, o conhecimento afirma-se não por obra e graça dos conceitos, mas pela relação ativa entre homem e objeto, mediada pelo trabalho social necessário. Assim, o conhecimento formulado na forma de categorias precisa expressar a relação ativa entre os sujeitos e o mundo.

O princípio da historicidade permite, por fim, a recusa das abordagens pragmáticas, fixadas estritamente na transmissão técnica, instrumental, dogmático, do conhecimento. Diversamente disso, exige que as ações de formação e a capacitação para o SUAS abarquem questões filosófico-científicas e ético-políticas relacionadas aos princípios e fundamentos da análise do ser social e do projeto social que lhe confere tal identidade, fazendo a mediação dessas questões com as de caráter técnico e operativo.

Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS

No intuito de promover melhorias na qualidade da gestão, do controle social e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, a Educação Permanente se destina à formação e ao desenvolvimento das competências e capacidades requeridas pelo SUAS.

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador,

visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS. Conhecimentos, habilidades e atitudes constituem, portanto, o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.

Apesar de ser geralmente usado no discurso gerencialista como sinônimo de habilidade, competência é um conceito tridimensional. Habilidade constitui apenas sua dimensão técnica, enquanto conhecimento e atitudes correspondem às suas dimensões ética e política.

A redução do conceito à sua dimensão técnica cumpre a função ideológica de esvaziar o trabalho e a formação para o trabalho de sua substância ética e política. O trabalho assim compreendido limitar-se-ia ao desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas ou à aplicação de métodos, técnicas e procedimentos previamente definidos. Nessa perspectiva, as ações de formação e capacitação dos trabalhadores, entendidas como ações de treinamento, nada teriam a dizer ou problematizar sobre o significado ético-político e o contexto social e organizacional do trabalho.

Na perspectiva da Educação Permanente, no entanto, as duas outras dimensões da competência devem ser ressaltadas e enfatizadas. Não se trata, portanto, de treinar trabalhadores e conselheiros em habilidades técnicas pré-definidas. Trata-se de oferecer-lhes 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 do trabalho que realiza e seu próprio desenvolvimento enquanto profissional, pessoa humana e cidadão. Oportunidades de formação e capacitação que permitam a consciente e sistemática reflexão dos trabalhadores quanto ao conteúdo teórico-metodológico e ético-político das atitudes subjacentes às suas práticas profissionais.

Dadas as características próprias do trabalho realizado no âmbito do SUAS, o estranhamento por parte dos trabalhadores quanto ao contexto histórico, social, econômico e político em que é realizado e ao seu significado ético e político resulta em prejuízo à qualidade do Sistema e à efetivação dos direitos socioassistenciais por ele providos.

Assim, requer-se do processo de formação e capacitação o desenvolvimento de competências sócio profissionais, ou seja, de competências compreendidas na sua tridimensionalidade: técnica, ética e política. Requer-se também o fomento de uma cultura baseada na valorização da permanente e contínua avaliação, pelos trabalhadores, dos impactos sociais, éticos e políticos gerados pelos processos de trabalho e pelas práticas profissionais nos quais figuram como sujeitos.

8. 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.

No âmbito do SUAS, a combinação e o equilíbrio entre esses dois elementos resultam da diversificação de alternativas de formação e capacitação ofertadas e do direcionamento dessa oferta para o atendimento das reais necessidades de qualificação sentidas pelo Sistema. 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.

8.1 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.

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.

As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação. No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

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.

As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação, sendo que no caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

Tipos de ação de formação

As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito.

a) Formação técnica de nível médio:

Ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 1.800 horas/aula, dirigida especificamente para os trabalhadores de nível médio, com a finalidade de qualificá-los nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Esse processo de qualificação profissional deve promover, além do estudo dos conhecimentos necessários, a reflexão quanto às atitudes adequadas à garantia dos direitos socioassistenciais dos usuários e a aquisição de habilidades relacionadas a métodos e técnicas relacionados com o desempenho das atividades de orientação social no SUAS.

b) Aperfeiçoamento:

Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação com carga horária de 180 horas/aula de duração, as quais são destinadas, exclusivamente, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Graduação e que têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

8.2 CERTIFICAÇÃO

O Plano Nacional de Educação permanente, indica aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenha passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação para os participantes.

Embora haja a indicação/previsão dos Percursos Formativos trilhados pelo trabalhador devem ser considerados em sua progressão funcional. Porém, para ser considerado na progressão funcional há a necessidade de os percursos formativos serem oferta por Universidades, e, não há a oferta desse serviço na COMCAM, portanto, a certificação servirá para a compreensão e o desenvolvimento do trabalho do servidor.

E, também porquê, a capacitação permanente se dará por meio de profissionais que atuam na área, e, não pela Rede de Educação Permanente do SUAS, que não exista no Estado do Paraná. Não há Coordenação Estadual de Educação Permanente do SUAS, não há orientações técnicas por parte da SEDEF, e tampouco há Rede de Educação Permanente do SUAS no município de Luiziana, na atual conjuntura, porte do município, é impossível ter essa rede formalizada e em pleno funcionamento.

9. A CONFIGURAÇÃO ORGANIZACIONAL DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Por configuração organizacional deve ser compreendido o conjunto de mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais e organizativos relacionados ao planejamento, operacionalização e efetivação da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente no SUAS.

O Planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação

A perspectiva da Educação Permanente no SUAS corresponde a um modelo democrático e participativo em que ganha relevância a contribuição de trabalhadores, conselheiros, usuários do Sistema e Instituições de Ensino, implicadas na implementação desta Política, na realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e no planejamento das ações de formação e capacitação.

Essa proposta objetiva possibilitar a descentralização de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos e ao planejamento e oferta de ações de formação e capacitação; mantendo-se, ao mesmo tempo, atento à unidade nacional dessas ações.

Para sua dinamização e institucionalização faz-se necessário a estruturação e instituição de Núcleos de Educação Permanente do SUAS, segundo os critérios de territorialidade que melhor atendam à implementação desta Política e ao planejamento das ações de formação e capacitação.

9.1 OS NÚCLEOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS devem ser organizados de acordo com as capacidades da União, dos estados e do Distrito Federal, na forma de instâncias colegiadas, constituindo-se em locus privilegiado de:

- a) descentralização para estados, Distrito Federal e municípios de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e de formação, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- b) participação social na elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação e no planejamento das ações de Educação Permanente;
- c) interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação desta Política;
- d) proposição de alternativas às equipes responsáveis pela Gestão do Trabalho nas três esferas de governo.

A estruturação desse locus de Educação Permanente nas três esferas de governo, bem como sua ação coordenada em âmbito nacional, permitirá tanto a descentralização de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de necessidades de qualificação e de formação e à oferta e implementação de ações de formação e capacitação; quanto possibilitará a instauração de um processo ascendente e descendente de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação, garantindo-se a unidade nacional do planejamento e do processo de implementação dessas ações.

A importância da estruturação desses Núcleos na implementação e efetivação da Educação Permanente no SUAS é evidenciada por atividades tais como:

- a) a problematização do saber e da experiência, que resulta dos processos de implementação do SUAS;
- b) a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS;
- c) a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação dos trabalhadores;
- d) a organização de observatórios de práticas profissionais;
- e) a sistematização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios;
- f) o planejamento de ações de formação e capacitação;
- g) o acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas;
- h) a socialização e disseminação das informações e conhecimentos produzidos, por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros;
- i) a validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos nesta Política.

Esses Núcleos de Educação Permanente devem ser estruturados e instituídos, de acordo com a capacidade de cada ente federativo, sendo:

- a) instituído pela União: Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS;
- b) instituídos pelos Estados Federados: Núcleos Estaduais de Educação Permanente do SUAS;
- c) instituído pelo Distrito Federal: Núcleo Distrital de Educação Permanente do SUAS;
- d) instituído pela ação conjunta de dois ou mais estados: Núcleos Regionais de Educação Permanente do SUAS;
- e) instituído por um município: Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS;
- f) instituído pela ação conjunta de dois ou mais municípios: Núcleo Loco-regional de Educação Permanente do SUAS.

A instituição de Núcleos de Educação Permanente do SUAS deve obedecer a critérios democráticos e participativos, de acordo com a capacidade e a necessidade de cada ente federativo visando à sua instituição. Integra necessariamente, os sujeitos envolvidos na construção e implementação do SUAS e desta Política, no âmbito do respectivo território: gestores, trabalhadores, usuários, instituições vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, entre outros.

Todo o enunciado sobre “**Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS**”, ainda não acontece na prática, pelo menos para os municípios que não possuem o ACESSUAS.

Portanto, o Plano Municipal de Educação Permanente do município de Luiziana se dará da forma que o município consiga executar. Porém com planejamento, conforme apresente no presente plano.

10. COMO SE DARÁ A CAPACITAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS NO MUNICÍPIO DE LUIZIANA.

³Gestão dos municípios

a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação:

- De capacitação:
 - I. Capacitações Introdutórias;
 - II. Capacitações de Atualização;
- De formação:

I. Cursos de Aperfeiçoamento.

b) Em relação ao planejamento e oferta das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe:

I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;

II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;

III. Pactuar e validar conteúdos;

IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;

V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.

c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação desta Política, se for o caso, cabe:

I. Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS.

³ Fonte: Plano Nacional de Educação Permanente do SUAS, páginas 52 e 53.

10.1 DIAGNÓSTICO DOS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RECURSOS HUMANOS EXISTENTE:

CRAS

NOME	FUNÇÃO – grau de escolaridade	FORMA DE CONTRATAÇÃO
Adriana Tavares Monte Alto	Coordenadora Pedagoga (Pós Graduada)	Concurso Público/ CEDIDA
Maria Idevalde Silva de Melo	Assistente social (Pós Graduada)	Concurso Público
Poliana Bertolino	Psicóloga (Pós graduada)	Concurso Público
Sidneia Jorge dos Santos Marques	Serviços gerais (Ensino Médio)	Concurso Público

SCFV – PROJETO LUZ

NOME	FUNÇÃO / grau de escolaridade	FORMA DE CONTRATAÇÃO
Neide Jacinto Candido de Souza	Coordenadora - Assistente Social – Ensino Superior	Teste Seletivo
Vanessa Ribeiro de Almeida	Pedagoga - Pos graduada	Concurso Público / CEDIDA
Meirielí Fantin	Psicóloga – Ensino Superior	Comissionado
Claudinéia Souza de Sá	Serviços Gerais – Ensino médio	Concurso Público
Lucinéia Afonso dos Santos de Oliveira	Serviços Gerais – Ensino médio	Concurso Público
Danillo Siqueira Peçanha	Educador Social – Ensino Superior	Comissionado
Augusto Cezar Pepinelli	Educador Social (Prof. De Artes) – Ensino Superior	Terceirizado
Roseli Vieira de Camargo	Cozinheira – Ensino Superior	Concurso Público
Cleberson Mendes	Educador Social (Professor de Boxe Chinês) Ensino Superior	Comissionado

Diego Bonfim	Educador Social (Professor de Boxe Chinês) – Ensino Médio	Terceirizado
Bruno Lima	Educador Social (Prof. De Karatê) – Ensino Superior	Terceirizado

SCFV – IDOSO

NOME	FUNÇÃO / grau de escolaridade	FORMA DE CONTRATAÇÃO
Jaqueline Nunes Machado Krulioski	Coordenador - Ensino Superior	Comissionado
Madalena Vitorino de Oliveira	Serviços Gerais – Ensino Médio	Concurso público
Jorge Carlos Siquera	Educador Social (Professor Ed. Física, Fanfarra e Canto) Ensino Superior	Comissionado

CREAS

NOME	FUNÇÃO – grau de escolaridade	FORMA DE CONTRATAÇÃO
Marcela dos Santos	Coordenadora - Ensino Médio	Comissionado
Lismara Maria de Oliveira	Psicóloga – Ensino Superior	Concurso Público
Aginaldo Lendzion	Assistente Social – Pós Graduado	Concurso Público
Claudilene Lopes	Apoio Administrativo -	Comissionado

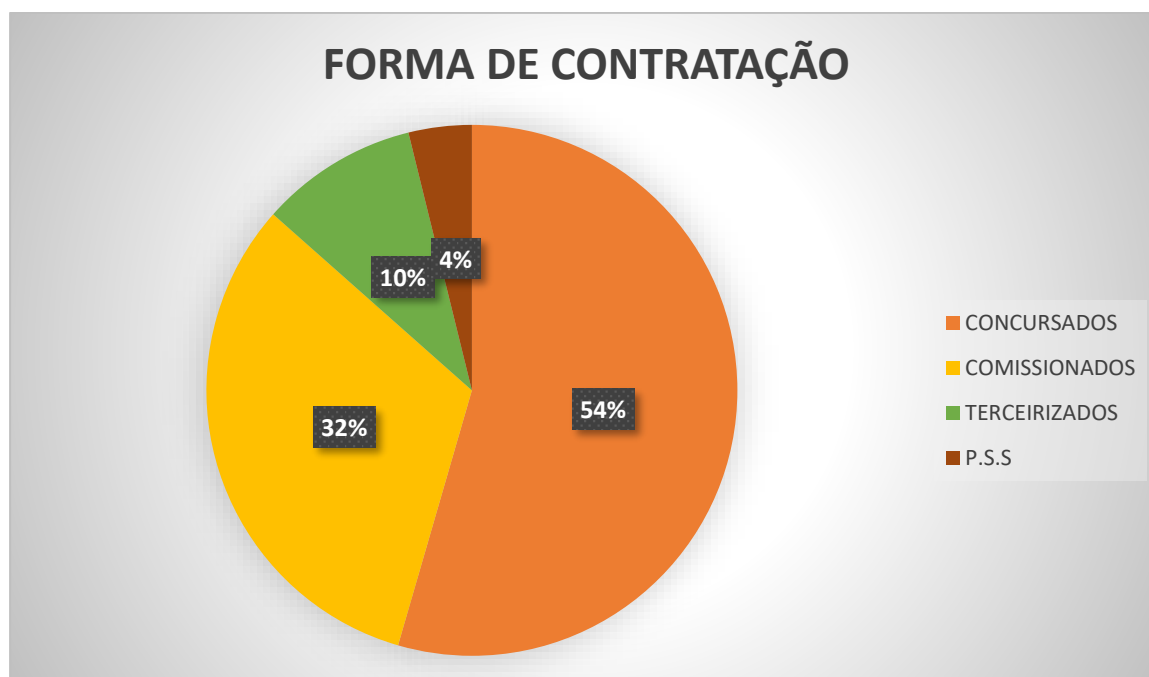
ÓRGÃO GESTOR

NOME	FUNÇÃO – grau de escolaridade	FORMA DE CONTRATAÇÃO
Cleide Marques Rufino	Gestora - Ensino Superior	Concurso Público
Patrícia Finatto	Assistente Social - Pós Graduada	Concurso Público
Patrícia Pepinelli Manoel	Secretária Executiva dos Conselhos - Ensino Superior	Comissionada
Andreia Mendes	Apoio Administrativo	Comissionada

Adriana Moreno Munhoz	Recepcionista - Ensino Médio	Comissionada
Marlon Koch	Motorista – Ensino Médio	Concurso Público
Regiane dos Santos Marques	Serviços Gerais	Concurso Público
Thainara Chisphiane de Carvalho Ferreira	Padeira – Cursando Ensino Superior	Concurso Público
Ines da Silva Bilardo Almeida	Serviços Gerais – Ensino Médio	Concurso Público

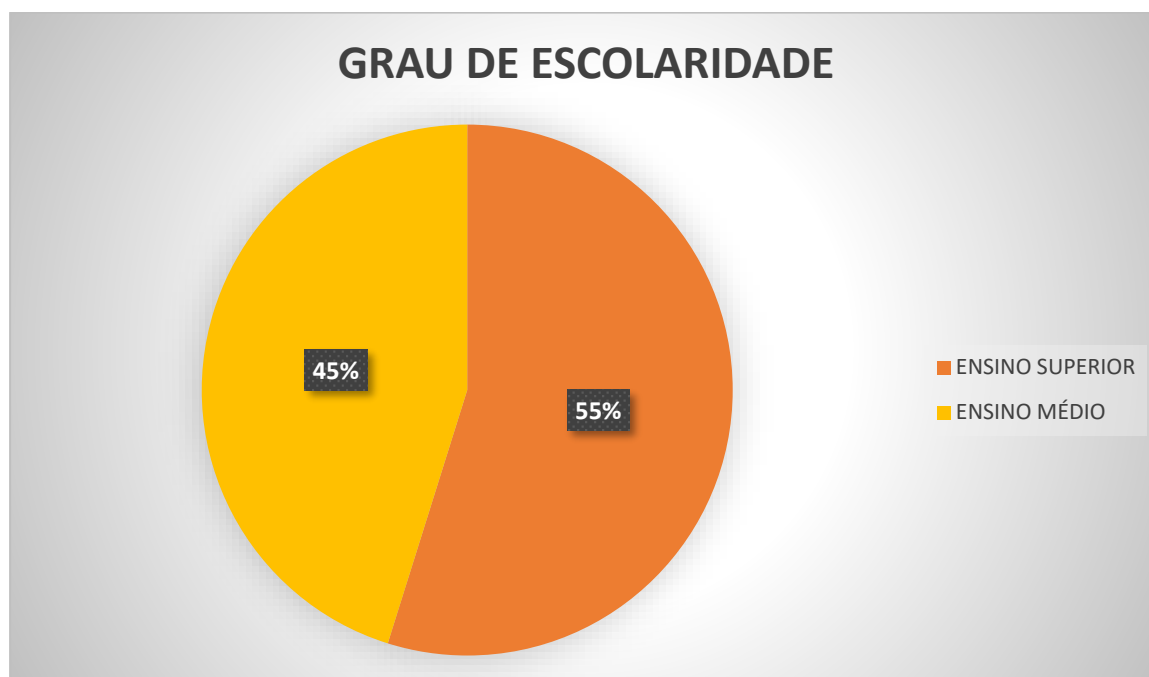
EFETIVOS/CONCURSADOS	17
COMISSIONADOS	10
TESTE SELETIVO	1
TERCEIRIZADOS	3
TOTAL	31

GRÁFICO FORMA DE CONTRATAÇÃO



ENSINO MÉDIO	17
ENSINO SUPERIOR	14
TOTAL	31

GRAFICO GRAU DE ESCOLARIDADE



10.4 PROCESSO DE CAPACITAÇÃO CONTINUADA DO SUAS

Para orientação no planejamento da Capacitação Permanente, apresentamos a seguir tabelas com conteúdo sistematizado, que foram propostos e suas respectivas equipes.

QUADRO DE AÇÕES GESTÃO DO SUAS

CARGA HORÁRIA	ATÉ 20 HORAS
	DE 20 A 40 HORAS

GESTÃO ESTRATÉGICA DO SUAS

Percurso Formativo – Gestão do SUAS:	CARGA HORÁRIA
Orientações Técnicas; Transferência Voluntaria; Legislação Vigente.	16 Horas
Fluxo da Licitação	8 horas
Comunicação/Trabalho em Equipe	04 Horas
Motivação Pessoal/Engajamento/Trabalho em Equipe	08 Horas
Planejamento da Política de Assistência Social 2024 para o PPA	20 Horas
Elaboração de Projetos	04 Horas
CF/88; LOAS; PNAS; SUAS; Gestão democrática; Instancias de pactuação; Construção de indicadores; Planejamento Estratégico e participativo; Financiamento.	40 Horas
Gestão de programas e projetos; Descentralização político-	20 Horas

administrativa	
Gestão Pública/ Direito Administrativo	20 Horas
Preenchimento do RMA e suas interfaces	20 Horas
Operacionalização do Sistema Família Paranaense	40 Horas

QUADRO DE AÇÕES E PROVIMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS

CARGA HORÁRIA	ATÉ 20 HORAS
	DE 20 A 40 HORAS

GESTÃO ESTRATÉGICA DO SUAS PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais:	CARGA HORÁRIA
Gestão dos CRAS; Articulação entre CRAS e SCFV, CRAS e os serviços de média e alta complexidade; Tipificação dos serviços socioassistenciais; Direitos socioassistenciais dos usuários; Educação para Cidadania /transformação Direitos Humanos; Diversidade sexual.	40 horas
Direitos e mobilização e organização comunitária; Constituição da rede socioassistencial; Educação para cidadania; Adolescentes egressos do Meio Fechado ou em regime de internação enquanto público de CRAS; Metodologia do Trabalho Social com famílias.	40 horas
Sistema de Benefícios - SIBEC	08 Horas
Sistemas de Condicionalidade SICON	16 Horas
Aprimoramento do SCFV	20 Horas
Aprimoramento PSB no Domicílio	20 Horas
Aprimoramento SCFV para idosos	20 Horas
Cadastro Único; Programa Bolsa Família.	16 Horas
Política Pública da Assistência Social/Controle Social	20 Horas
Interface do SUAS/Sistema de Garantia de Direitos	20 Horas
Comunicação não Violenta	20 Horas
Construindo Relações Positivas – Técnicos CRAS e Órgão Gestor.	20 Horas
Construindo Relações Positivas – Rede de Enfrentamento a Violências	20 Horas
Construindo Relações Positivas – Administrativos	20 Horas
Construindo Relações Positivas –Educadores Sociais	20 Horas

GESTÃO ESTRATÉGICA DO SUAS

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

CARGA HORÁRIA	ATÉ 20 HORAS
	DE 20 A 40 HORAS

Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais:	CARGA HORÁRIA
Gestão da Proteção Social Especial/SINASE/ ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE; Proteção Social Especial e a articulação com a Rede Socioassistencial e a de Garantias de Direitos, Direitos Humanos	40 Horas
Metodologia do trabalho social com famílias.	08 Horas
Legislação: PCD, Idoso, Substâncias psicoativas, Trabalho Infantil, Operadores SINASE.	16 Horas
Planejamento e Gestão do CREAS: Plano de Ações Anual; Acolhida e escuta; Visitas domiciliares; Atendimento Individual e Coletivo; Orientação Individual e Coletiva; Elaboração de estudos: Elaborar estudos sociais e realizar diagnósticos socioeconômicos; Plano de atendimento; Identificação de famílias; Reuniões de equipe; Articulação com outros órgãos: O CREAS e a articulação com o Conselho Tutelar e a Vara da Infância e da Juventude, Polícia Militar e Rede de Atendimento.	40 Horas

GESTÃO ESTRATÉGICA DO SUAS

CONFORME ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais:	CARGA HORÁRIA
Gestão do SUAS; Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; Controle Social do SUAS Laudo e Parecer Social; Elaboração do projeto Político Pedagógico; Tipificação dos Serviços Socioassistenciais; Ética no Trabalho e profissional; Evolução em prontuário físico e eletrônico; Noções sobre saúde.	40 Horas
Conceituações teóricas – família, vulnerabilidade, risco social e pessoal; Direitos Humanos; Direito Humano a Alimentação; Movimentos Sociais; Política da Criança e Adolescente; Política da Pessoa Idosa; Política da Pessoa com Deficiência; Práticas educativas com crianças, adolescentes, pessoas com deficiência e idoso; Trabalho social em rede para os públicos atendidos pela Política de Assistência Social; Legislação pertinente ao nível de proteção social e/ou área de atuação em conformidade com os serviços socioassistenciais; Violências (concepções e abordagens sociotécnicas); SINASE; Evolução em prontuário físico e eletrônico; Interdisciplinaridade; Estatística básica (coleta de dados para análise); Abordagens de atendimento	40 Horas

aos casos de doenças (infecção contagiosa ou não).	
Metodologias de Trabalho com Família; Protocolo de gestão integrada; Violações de direitos; Tipos de Grupo – técnicas participativas.	20 Horas
Diversidade: cultural; gênero; sexual; étnica; religiosa; Dependência química; Desenvolvimento infanto juvenil; Evolução em prontuário físico e eletrônico.	20 Horas
Informática; Atendimento ao Público; Ética no Trabalho e profissional; Noções sobre saúde; Diversidade: cultural; gênero; sexual; étnica; religiosa; Noções de higiene; Práticas Educativas com Pessoas com Deficiência; Utilização do sistema de informação de Vigilância Socioassistencial; Práticas Educativas com Pessoa com Deficiência; Conhecimento de contratação recursos humanos e contratação recursos materiais	40 Horas
Gestão do SUAS; Direitos Humanos; Noções de Higiene Ética no Trabalho e profissional; Evolução em prontuário físico e eletrônico; Noções sobre saúde.	20 Horas
Práticas educativas com criança, adolescentes, pessoas com deficiência e idosos; Práticas para inserção no mundo do trabalho; Medidas sócio educativas; Dinâmicas grupais.	40 Horas
Gestão do SUAS; Direitos Humanos; Ética no Trabalho e profissional; Atendimento ao público; Diversidade: cultural; gênero; sexual; étnica; religiosa; Noções sobre saúde.	40 Horas
Direção defensiva; Prevenção de doenças de contato; Higienização de veículos.	08 Horas
Gestão do SUAS; Direitos Humanos; Noções de Higiene; Noções sobre saúde; Ética no Trabalho e Profissional; Controle de Estoque; Organização do ambiente de trabalho; Prevenção de doenças de contato.	40 Horas
Alimentação saudável; Direito Humano a Alimentação (GESAN); Redução de Geração de Resíduos; Prevenção de Acidentes.	08 Horas
Alimentação saudável; Utilização de EPI; Direito Humano a Alimentação (GESAN)	08 Horas

QUADRO DE AÇÕES PERCURSO FORMATIVO – CONTROLE SOCIAL DO SUAS.

CARGA HORÁRIA	ATÉ 20 HORAS
	DE 20 A 40 HORAS

Percurso Formativo – Controle Social do SUAS - Conselho Tutelar:	CARGA HORÁRIA
Estudo aprofundado do ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (aulas práticas e teóricas); Legislações pertinentes ao Conselho Tutelar; Legislações federais (CF/88, SUAS, SUS, Pessoa com Deficiência, SINASE, direitos humanos, educação); Sistema de garantia de direitos.	40 Horas
Gestão do SUAS; Ética no Trabalho e profissional; SIPIA (e/ou outro sistema vigente para o C.T.); Redação oficial; Atendimento ao público.	40 Horas
Diversidade: cultural; gênero; sexual; étnica; religiosa; Funcionamento do judiciário; Intersetorialidade – Trabalho social com famílias.	08 Horas

Percurso Formativo – Controle Social do SUAS - CMAS:	CARGA HORÁRIA
Processo histórico da Assistência Social no Brasil; Marcos legais: LOAS, Suas e demais normativas da Assistência nas três esferas de governo; Organização e funcionamento do SUAS: SUAS Luiziana; Gestão e Recursos Humanos; Os níveis de Proteção Social e os Serviços, Programas, Projetos e Benefícios Socioassistenciais; Financiamento da Assistência Social pelas três esferas de governo; Gestão de contratos e convênios.	40 Horas
Financiamentos; FEAS; FMAS; Orçamento Participativo	16 Horas

Percurso Formativo – Controle Social do SUAS - CMDCA:	CARGA HORÁRIA
O Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente: Conceito, atribuições e estrutura; Marcos legais: Constituição Federal de 1988, Estatuto da Criança e do Adolescente; A doutrina da proteção integral da criança e do adolescente; A política de direitos humanos da criança e do adolescente no Brasil; O Sistema de Garantia de Direitos de criança e adolescentes: estrutura e finalidade; Política, planos e programas municipais relacionados à criança e ao adolescente.	40 HORAS
Financiamentos; Fundo Estadual da Criança e do Adolescente; Fundo Municipal da Criança e do Adolescente – FMDCA; Orçamento Participativo.	16 HORAS
Democracia participativa no Brasil contemporâneo: A transformação da democracia representativa gestão compartilhada; Estado e Sociedade – a integração dos cidadãos à gestão administrativa e sua participação na formulação, planejamento e controle das políticas públicas; O exercício do controle social por órgãos internos na administração municipal e órgãos externos; Organização e funcionamento dos conselhos: – Instituição e estruturação dos conselhos, sua composição, autonomia administrativo financeira e articulação com outras instâncias de controle social. – Ampliação do processo de participação da sociedade nos conselhos de políticas públicas: Como fortalecer o vínculo entre conselho e sociedade? Como engajar cidadãos para participarem desse mecanismo de controle social? E como o Estado pode contribuir nesse processo? – A participação dos cidadãos na execução e controle das políticas públicas por meio de conselhos, exemplos existentes na execução das Políticas Sociais: Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE; Programa Bolsa Família; Programa Saúde da Família – PSF, Fundos Municipais	40 Horas
Controle Social do Orçamento Público: – O planejamento, alocação dos recursos para as políticas públicas e o acompanhamento da execução do orçamento público; Leis e normas que devem ser seguidas para o planejamento, instituição e instrumentos para o controle do orçamento público; Prioridades em termos dos gastos públicos na cidade.	16 Horas

Percurso Formativo – Controle Social do SUAS - CMDI:	CARGA HORÁRIA
Conselho da Pessoa Idosa: composição, funcionamento e atribuições; Marcos legais: Constituição Federal de 1988, Estatuto do Idoso, Política Nacional do Idoso, entre outros; Fundos Públicos e o Fundo Municipal do idoso; Rede de proteção e direitos da Pessoa Idosa: intersectorialidade das políticas; Política, planos e programas municipais relacionados à pessoa idosa (intersectorialidade).	20 Horas
Financiamentos; Fundo Estadual do Idoso; Fundo Municipal do Idoso; Orçamento Participativo	08 Horas

11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas como parte do processo de implementação desta Política tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

O monitoramento e a Avaliação será feita por uma equipe composta especificamente para esta finalidade. A primeira avaliação será em fevereiro de 2026, o resultado da avaliação será apresentado ao Conselho Municipal de Assistência Social, o qual deliberará sobre o assunto. E, determinará as próximas avaliações.

12. REFERÊNCIAS

Plano Nacional de Educação Permanente no SUAS - PNEP

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social – Lei 8.742/1993.

Plano Nacional de Capacitação Permanente do Município de Curitiba.