PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS RIO PRETO

PREFEITURA DE
RIO PRETO
ASSISTÊNCIA SOCIAL

S239p São José do Rio Preto (SP). Secretaria Municipal de Assistência Social.
Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS Rio Preto
2018-2021 / coordenação e elaboração de Maria Teresa Poiate Villar,
Claudia Jaqueline Bortoloto Franco. – São José do Rio Preto : SEMAS,
2019.
57 p. : il., grafs., tabs., mapas, color.

Bibliografia: 56-57
Disponível via internet: http://www.riopreto.sp.gov.br

1.Sistema Único de Assistência Social-SUAS (São José do Rio Preto).
2. Assistência Social – Gestão de trabalho. 3. Assistência Social -
Educação permanente. I. Villar, Maria Teresa Poiate. II. Franco, Claudia
Jaqueline Bortoloto.

CDD - 361.610981.61

Ficha Catalográfica elaborada por Márcia Vieira – CRB-8/4643

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS -2018 – 2021

EXPEDIENTE
Prefeito | Edinho Araújo
Vice-Prefeito | Eleuses Paiva
Secretária Municipal de Assistência Social | Maria Sílvia Lima Bastos Fernandes

Secretaria Municipal de Assistência Social
Assessora de Secretaria | Patrícia Lisboa Ribeiro Bernusi
Assessora Especial | Roseli Mara Ricardo Bernardes | Maria Cristina Romanelli
Chefe de Gabinete | Camíla Pacífico Sparvoli
Departamento Administrativo e de Execução Orçamentária | Walquíria de Arruda Correa
Departamento de Gestão de Transferências de Recursos Públicos | Maria Inês Gonçalves Pena
Departamento de Tecnologia da Informação | Danilo Numer de Santana
Departamento de Gestão de Benefícios e Transferência de Renda | Renata Corrêa Leite Oliveira
Departamento de Gestão do Trabalho do SUAS | Maria Teresa Poiate Villar
Departamento de Vigilância Socioassistencial | Jucielly Garcia Queiroz
Departamento de Proteção Social Básica | Maria Sônia dos Santos Miele
Departamento de Proteção Social Especial | Luzia Aparecida Alves Cantos Cintra

FICHA TÉCNICA

Coordenadora do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS
Maria Teresa Poiate Villar

Elaboração
Claudia Jaqueline Bortoloto Franco | Maria Teresa Poiate Villar

Grupo Gestor Ampliado
Daniele Georgina Pereira dos Santos |Danilo Numer de Santana |Jucielly Garcia Queiroz | Luciana Albieri Andrade | Luzia Aparecida Alves Cantos Cintra | Maria Cristina Romanelli | Maria Silvia Lima Bastos Fernandes | Maria Sônia dos Santos Miele |Maria Teresa Poiate Villar |Mariana Pugliri Barboza| Patrícia Lisboa Ribeiro Bernussi | Renata Corrêa Leite Oliveira| Robson Juliano Gonçalves da Silva| Roseli Mara Ricardo Bernardes | Silvânia Cuenca| Walquíria de Arruda Correa |Willian Meque|

Capa
Bruno Vieira de Carvalho

Nossos agradecimentos aos trabalhadores do SUAS e gestores da rede socioassistencial não governamental

LISTA DE SIGLAS

AMAI – Associação Mamãe Idalina
AMICC – Associação dos Amigos da Criança com Câncer
APAE – Associação Pais e Amigos dos Excepcionais
CAD ÚNICO – Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal
CCF – Centro de Convivência da Família
CCI – Centro de Convivência do Idoso
CCJ – Centro de Convivência da Juventude
CECAD – Consulta, Seleção e Extração de Informações do CadÚnico
CENTRO POP - Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua
CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social.
CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social
CONANDA - Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente
CRAMI – Centro Regional aos Maus Tratos na infância
CRAS – Centro de Referencia de Assistência Social
CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social
DRP – Diagnóstico Rural Participativo
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
EMPRO – Empresa Municipal de Processamento de Dados
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IFDM - Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal
IGD-PBF – Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família
IGD-SUAS – Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social
ILPI – Instituição de Longa Permanência.
IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social
LA – Liberdade Assistida
LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social
NOB/SUAS – Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social
NOB-RH-SUAS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social
OSC – Organizações da Sociedade Civil
PAEFI – Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PAIF– Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PMEP/SUAS - Política Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
PNAS/2004 – Política Nacional de Assistência Social/2004
PNEP/SUAS – Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROEPAD – Projeto Educacional Profissionalizante do Adolescente
PSB – Proteção Social Básica
PSC – Prestação de Serviço à Comunidade
PSE – Proteção Social Especial
RAs – Regiões Administrativas
SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SEMAE – Serviço Municipal Autonômo de Água e Esgoto
SEMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social
SICON – Sistema de Condicionalidades do Programa Bolsa Família
SIGPBF – Sistema de Gestão do Programa Bolsa Família
SUAS – Sistema Único de Assistência Social
TI – Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

1 – IDENTIFICAÇÃO 6
1.1 – Responsável Legal 6
1.2 – Equipe Responsável pela Elaboração do Plano 6
2 – INTRODUÇÃO 6
3 – DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL 9
3.1 – Dados da rede socioassistencial governamental e não governamental 13
3.1.1 – Proteção Social Básica – rede governamental 13
3.1.2 – Proteção Social Básica – rede não governamental 13
3.1.3 – Proteção Social Especial – rede governamental 14
3.1.4 – Proteção Social Especial – rede não governamental 15
4 – DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SUAS 21
5 – OBJETIVOS 28
5.1 – Objetivo Geral 28
5.2 – Objetivos Específicos 28
6 – PÚBLICO ALVO 29
7 – DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE 29
7.1 – Percursos formativos 30
7.2 – Tipos de ação de capacitação 31
7.2.1 – Ação de capacitação 31
7.3 – Tipos de modalidades 32
8 – NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS 32
9 – METODOLOGIA ADOTADA PARA LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO 32
9.1 – Problemas identificados 34
9.2 – Necessidade de formação e capacitação apontadas pelas equipes 35
9.3 – Cronograma das ações de educação permanente 35
10 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO 56
11 – ORÇAMENTO 56
12 – BIBLIOGRAFIA 56

1 – IDENTIFICAÇÃO:

1.1 – Responsável Legal:

ÓRGÃO:	SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SEMAS
ENDEREÇO:	RUA: JOÃO TEIXEIRA, 260 – SANTA CRUZ
CEP:	15014-180
MUNICÍPIO:	SÃO JOSÉ DO RIO PRETO/SP
CNPJ:	46588.950/001-80
GESTOR:	MARIA SILVIA LIMA BASTOS FERNANDES
DATA DE NOMEAÇÃO:	01/01/2017
CARGO/ FUNÇÃO:	SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
TELEFONE:	(17)3211-6510
EMAIL:	semas@riopreto.sp.gov.br

1.2 – Equipe Responsável pela Elaboração do Plano:

Nome:	ROSELI MARA BERNARDES
CARGO	Assessora
NOME:	MARIA TERESA POIATE VILLAR
CARGO/ FUNÇÃO:	Assistente Social/Coordenação
TELEFONE:	(17)3211-6514
EMAIL:	gestaodotrabalho@riopreto.sp.gov.br
NOME:	CLÁUDIA JAQUELINE BORTOLOTO FRANCO
CARGO/ FUNÇÃO:	Assistente Social
TELEFONE:	(17)3211-6514
EMAIL:	gestaodotrabalho@riopreto.sp.gov.br

2 – INTRODUÇÃO

A partir da Constituição Federal do Brasil de 1988 a Assistência Social foi elevada ao patamar de política pública de direito e dever do Estado, conforme previsto na Constituição Federal de 1988.

Com a aprovação da Política Nacional de Assistência Social em 2004, trouxe a perspectiva da implantação de um sistema público unificado em todo país chamado de Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

Com a implantação do SUAS, a preocupação do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS) juntamente com o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) foi de regulamentar a questão dos Recursos Humanos na

Política de Assistência Social visando à composição das equipes de referência, bem como a profissionalização dos trabalhadores com vistas à oferta de um serviço público de qualidade. Nesse sentido o CNAS promulgou a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH-SUAS) no ano de 2006.

> "Para a implementação do SUAS e para se alcançar os objetivos previstos na PNAS/2004, é necessário tratar a gestão do trabalho como uma questão estratégica. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS". (BRASIL, 2006, p.12)

Nesse sentido a Política de Recursos Humanos constitui-se como eixo estruturante do SUAS, sendo que a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Educação Permanente, que promova a qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros com o objetivo de aperfeiçoar a prestação dos serviços socioassistenciais.

O ano de 2011 foi um marco na Política de Assistência Social, pois o SUAS passou de fato a se constituir como Lei quando seu conteúdo, por meio da Lei Federal 12.435/2011, foi inserido na alteração da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS promulgada em 1993.

Diante de um contexto complexo de implementação do SUAS por meio de ações de planejamento, operacionalização, monitoramento e avaliação, controle social, financiamento, entre outras, que exige dos trabalhadores novas habilidades e competências e permanente formação pedagógica. Assim, a LOAS evidencia a necessidade de implementação da Gestão do Trabalho na Assistência Social com vistas à formulação de uma Política de Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS.

Nessa conjuntura de aperfeiçoamento desse Sistema uma nova Norma Operacional Básica (NOB/SUAS) foi promulgada em 2012, sendo que a regulamentação da gestão do trabalho está presente no capítulo VIII dessa Resolução compreendida como um espaço de planejamento, organização e execução de ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional.

No ano de 2013 foi aprovada, após amplo debate, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) instituindo princípios e diretrizes para estabelecer o aspecto político-pedagógico que demandam processos contínuos de capacitação e formação impactando na qualificação profissional dos trabalhadores e conselheiros.

A adoção desses princípios e diretrizes visa concretizar uma postura de profissionalização do SUAS, que requer dos trabalhadores novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade.

Uma das principais preocupações da SEMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social de São Jose do Rio Preto em relação às ações pertinentes à gestão do trabalho, era na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, por meio, especialmente da realização de concurso público que ocorreu em 2016 para contratação dos cargos de assistentes sociais, psicólogos e educadores sociais, que tomaram posse em Janeiro de 2018 e a implementação de Plano Municipal de Educação Permanente.

Nesse processo entende-se por Educação Permanente no SUAS

> "[...] 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" (BRASIL, 2013, p.34)

Quanto ao que se refere sobre o conceito do percurso formativo o que se propõe é o desenvolvimento de competências profissionais a partir dos anseios e das necessidades do próprio trabalhador, associada às demandas das atividades e funções que desempenha no SUAS, levando em consideração as habilidades e competências já desenvolvidas e as que necessita desenvolver.

Para tanto, o município deve estabelecer o Plano de Educação Permanente como um instrumento de gestão, destinado a operacionalizar as diretrizes que norteiam o processo de desenvolvimento profissional para 4 anos, conforme aprovação do CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social.

Além de cumprir as normas da Política de Assistência Social, a elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente contempla uma das deliberações da X Conferência Municipal de Assistência Social onde foi apontada a necessidade de elaboração e implantação do Plano Municipal de Educação Permanente, investimento em capacitação dos trabalhadores do SUAS com o intuito de contribuir com a melhoria na qualidade dos serviços prestados aos usuários e como alternativa de transformação do trabalho na Assistência Social, propondo atividades que levem a população a reflexão a critica , autonomia e ao protagonismo.

O Planejamento e a elaboração do Plano foram realizados pelo Departamento de Gestão do Trabalho de forma descentralizada, participativa e a partir das necessidades locais. Acreditamos que este processo leva o trabalhador a construir sua prática a partir de suas vivencias, conhecimentos adquiridos e do cotidiano do trabalho.

Apesar do SUAS ser um Sistema público e ter seus instrumentos jurídicos temos que fortalecê-lo aprimorando a gestão e qualificando os serviços, portanto desenvolver ações nessa área é de suma importância o compromisso político com a transformação social. Neste sentido, há uma preocupação com uma formação onde o trabalhador se aproprie de conhecimentos técnico-operativos, visando à construção de processos de trabalho que atendam as demandas da população.

Com a implantação do Plano Municipal de Educação Permanente o compromisso assumido é de qualificar os trabalhadores e consequentemente efetivar a

provisão de serviços, programas, projetos e benefícios com maior qualidade, mais eficiência, eficácia e efetividade.

3 – DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL:

A cidade de São José do Rio Preto/SP possuía uma população absoluta de 408.258 habitantes (137.000 famílias) de acordo com o Censo Demográfico de 2010. Em 2016, estima-se que o Município ocupe a décima primeira posição de cidade mais populosa do Estado de São Paulo, com uma população de 446.649 2 (148.883 famílias), distribuídas em uma área total de 431,944 km², o que elevaria a densidade demográfica a 1.034,05 hab/km².

Em sua maioria, 93,93% do total da população vive na zona urbana, porém, considerando a série histórica de 1991 até 2010, a taxa de urbanização vem apresentando declínio, com um ligeiro aumento percentual na população rural.

Quanto ao gênero, o perfil da população não sofreu significativas alterações em 20 anos, sendo que a população feminina continua representando 51% do total.

A projeção da taxa de crescimento anual da cidade, de acordo com o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apresenta-se em queda, sendo que em 2020 a mesma representará 0,90%, devido à queda da fecundidade e ao aumento do envelhecimento da população.

A taxa de envelhecimento da população é 9,47 no ano de 2010 evidenciam-se que a referida taxa em São José do Rio Preto é superior à média nacional que é de 7,36 no mesmo período.

Neste sentido, a participação da população idosa vem aumentando, quase dobrando de 1991 (5,64%) a 2010 (9,47%). Em contrapartida, a população jovem com menos de 15 anos vem tendo uma significativa redução no percentual, de 27,74% em 1991 para 18,41% em 2010.

Assim, observamos na cidade de São José do Rio Preto/SP uma transição demográfica, com um estreitamento da pirâmide etária na base (menor número de jovens) e um alargamento do topo (maior número de idosos). Essa inversão tem relação direta com a maior expectativa de vida da população, típica de países com alto desenvolvimento humano.

Em se tratando de Desenvolvimento Humano, em 2010 o IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal em São José do Rio Preto era de 0,797, classificando o Município como sendo de alto nível no desenvolvimento humano, conforme metodologia do Atlas do Desenvolvimento Humano (IBGE/ PNUD/ Fundação João Pinheiro, 2013).

De acordo com o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal - IFDM (Edição 2015 – ano base 2013), o Município é classificado com alto desenvolvimento socioeconômico com índice de 0,9046, referindo-se a aspectos como educação, saúde e renda.

Apesar de todo esse desenvolvimento, o município possui índices de vulnerabilidade social medido pelo Índice Paulista de Vulnerabilidade Social – IPVS versão 2010. Este índice considera um conjunto de variáveis demográficas e socioeconômicas - tais como renda, escolaridade, saúde, arranjo familiar, possibilidades de inserção no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços públicos - para classificar grupos de setores censitários de acordo com um gradiente de vulnerabilidade, indo desde o grupo 1 (baixíssima vulnerabilidade) até os grupos 6 e 7 (vulnerabilidade alta, setores urbanos e rurais respectivamente).

Confirmando os Índices de Desenvolvimento Humano Municipal e o Firjan percebe-se que o grupo 2, que indica vulnerabilidade muito baixa, é predominante no Município.

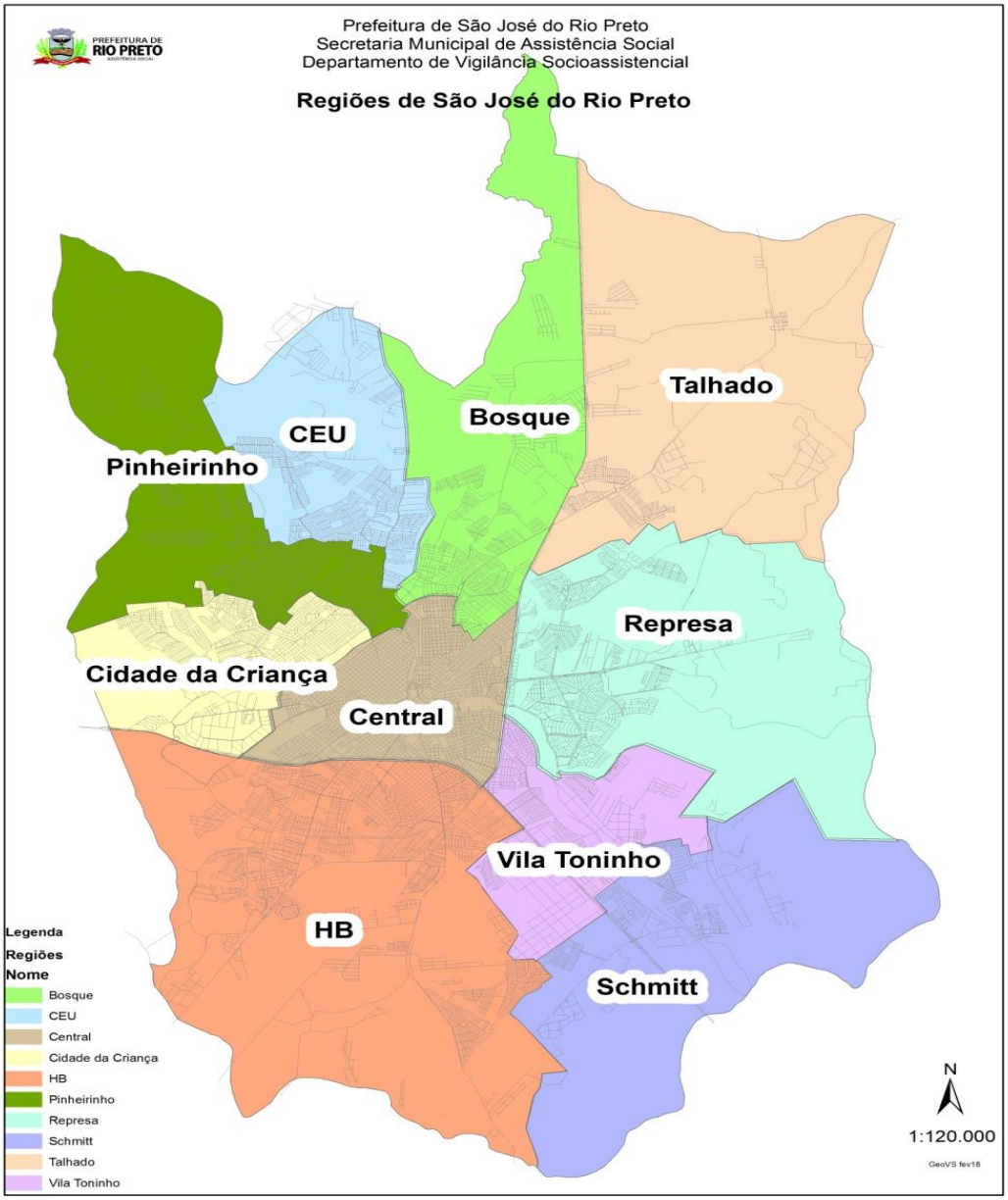
O Índice Paulista de Vulnerabilidade Social – IPVS classifica os espaços geográficos da cidade por meio dos setores censitários do IBGE o que não considera os bairros irregulares. Porém, é preciso considerar esses territórios que, embora pendentes de regularização e de titulação de seus ocupantes, constituem-se como territórios de vivência para seus habitantes.

Em 2017 a cidade possuía 61 regiões administrativas (RAs) (Decreto nº 14.987/09), sendo que essa divisão era utilizada pela Secretaria Municipal de Assistência Social na sua organização territorial. Tendo em vista o aumento de loteamentos regularizados esta Secretaria indicou à Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico, Ciência, Tecnologia e Inovação a atualização do referido Decreto incorporando estes loteamentos.

Esta diversidade de divisão territorial utilizada pelas diferentes Secretarias Municipais dificultava a análise de dados, em fevereiro de 2017, iniciaram-se os primeiros estudos para integração e definição de territórios únicos de atuação. Nesse processo participaram representantes das Secretarias de Assistência Social, Planejamento, Saúde, SEMAE e EMPRO. Posteriormente, representantes da secretaria de Educação e Esporte passaram a participar das discussões.

O resultado desse estudo foi à definição de dez (10) regiões de atuação única para ser utilizada por todas as Secretarias Municipais de São José do Rio Preto/SP.

A seguir apresentamos o mapa das 10 Regiões representadas por alguns pontos estratégicos da cidade.

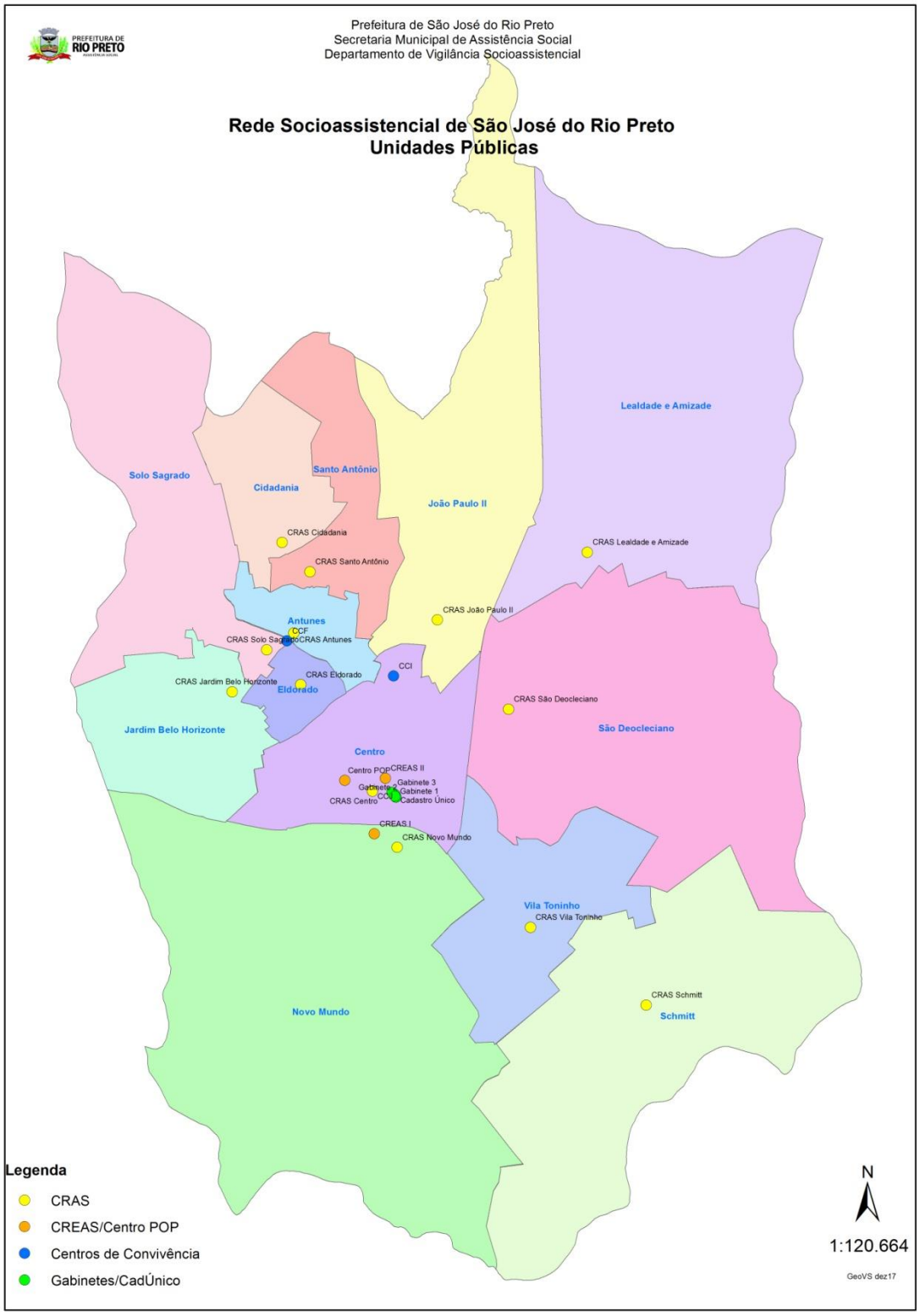


Fonte: Departamento de Vigilância Sociossistencial da SEMAS – Referência: Fevereiro de 2018

Com isso todos os setores da administração pública estarão passando paulatinamente a partir de 2018, a utilizar essa divisão e trabalhar com dados georreferenciados e compartilhados. Os Gestores terão acesso aos dados de outras pastas, corretamente localizados no mapa do município, permitindo análises conjuntas de problemas comuns para soluções coletivas.

Tal reordenamento territorial permite superar uma lógica setorial fragmentada de intervenção das diversas políticas públicas setoriais, facilitando planejamento setorial e práticas focalizadas da intervenção junto às famílias.

Nesse sentido, apresentamos abaixo a rede socioassistencial governamental da Proteção Social Básica, Especial e Gestão do SUAS.



Fonte: Departamento de Vigilância Sociossistencial da SEMAS – Referência: Fevereiro de 2018

3.1 – Dados da rede socioassistencial governamental e não governamental

3.1.1 – Proteção Social Básica – rede governamental

O Sistema Único da Assistência Social - SUAS preconiza dois tipos de Proteção Social Básica e Proteção Social Especial.

A Proteção Social Básica destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais, por meio da oferta de programas, projetos, serviços e benefícios a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social.

No município de São José do Rio Preto a Proteção Social Básica é constituída por 13 Centro de Referencia de Assistência Social - CRAS ,01 Centro de Convivência do Idoso-CCI, 01 Centro de Convivência da Juventude- CCJ , 01 Centro de Convivência da Família –CCF.

Proteção Social Básica - Rede Governamental
CCI – Centro de Convivência do Idoso
CCJ - Centro de Convivência da Juventude
CCF – Centro de Convivência da Família
CRAS Antunes
CRAS Jd. Belo Horizonte
CRAS Centro
CRAS Eldorado
CRAS João Paulo II
CRAS Lealdade e Amizade
CRAS Novo Mundo
CRAS Parque da Cidadania
CRAS Santo Antônio
CRAS São Deocleciano
CRAS Schmitt
CRAS Solo Sagrado
CRAS Vila Toninho

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Fevereiro de 2018

3.1.2 – Proteção social básica – rede não governamental

Em se tratando da rede socioassistencial não governamental, no ano de 2018, obedecendo a Lei 13.019/2014, conhecida como Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil, representando uma grande conquista. Com sua entrada em vigor em 1º de janeiro de 2017, passa a ser estabelecido um novo regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações por meio de novos instrumentos jurídicos: os termos de Fomento e de Colaboração, no caso de parcerias com recursos financeiros, e o Acordo de Cooperação, no caso de parcerias sem recursos financeiros.

As Organizações da Sociedade Civil - OSC são entidades privadas sem fins lucrativos, ou seja, que desenvolvem ações de interesse público e não têm o lucro como objetivo. Tais organizações atuam na promoção e defesa de direitos e em atividades nas áreas de direitos humanos, saúde, educação, cultura, ciência e tecnologia, desenvolvimento agrário, assistência social, moradia, entre outras.

Diante desse quadro, a SEMAS a partir do ano de 2017 começou a realizar o chamamento público dos Serviços Socioassistenciais a serem executados pelas Organizações da Sociedade Civil – OSCs de Assistência Social, ficando, assim, constituído de acordo com o quadro abaixo:

Proteção Social Básica - Rede Não Governamental	
Organização da Sociedade Civil	**Serviços**
Associação Mamãe Idalina - AMAI	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
Associação Damas de Caridade (Lar de Fátima) - 4 unidades	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
Instituto Comboniano de São Judas Tadeu	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
Projeto educacional profissionalizante do adolescente - PROEPAD	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
Associação Mamãe Idalina - AMAI	Ações Complementares da Proteção Social Básica

Fonte: Departamento de Transferência de Recursos Públicos – Referência: Junho 2018

3.1.3 – Proteção Social Especial – rede governamental

A Proteção Social Especial é destinada as famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal e social, por ocorrência de abandono, maus tratos físicos e/ou psíquicos, abuso sexual, uso de substâncias psicoativas, cumprimento de medidas socioeducativas, situação de rua, situação de trabalho infantil, entre outras situações de violação dos direitos. Na proteção social especial, há dois níveis de complexidade: média e alta.

A Proteção Social Especial de Média Complexidade oferece atendimento socioassistencial às famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal ou social por ameaça ou violação de direitos, cujos vínculos familiares e comunitários não foram rompidos e que demandam intervenções especializadas.

No município de São Jose do Rio Preto a Proteção Social Especial de média complexidade é constituída por 2 CREAS e 1 Centro Pop e a Proteção Social Especial de alta complexidade é constituída por uma unidade de atendimento integral para idosos.

Proteção Social Especial – Rede Governamental	
Media Complexidade	**Alta Complexidade**
CREAS I	Vila Dignidade- Casa Lar para Idosos
CREAS II	
Centro Pop	

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Fevereiro de 2018

3.1.4 – Proteção Social Especial – rede não governamental

Diante do chamamento público a Semas tem parceria na rede de Proteção Social Especial com as seguintes Organizações da Sociedade Civil:

Proteção Social Especial de Média Complexidade - Rede Não Governamental	
Organização da Sociedade Civil	**Serviços**
Associação Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE	Serviço de Proteção Social para pessoas com deficiência e suas famílias em Centro-Dia
Associação Renascer	Serviço de Proteção Social para pessoas com deficiência e suas famílias em Centro-Dia
CRAMI - Centro Regional de Atenção aos maus tratos na infância de São José do Rio Preto	Projeto de Transição do Serviço de Proteção e Atendimento Especializado para Famílias e Indivíduos para Execução direta no CREAS
Comunidade Só por Hoje	Serviço Especializado em Abordagem Social
Instituto Lar Esperança	Serviço de Proteção Social para pessoas idosas e suas famílias em Centro-Dia
Lar São Vicente de Paulo	Serviço de Proteção Social para pessoas idosas e suas famílias em Centro-Dia

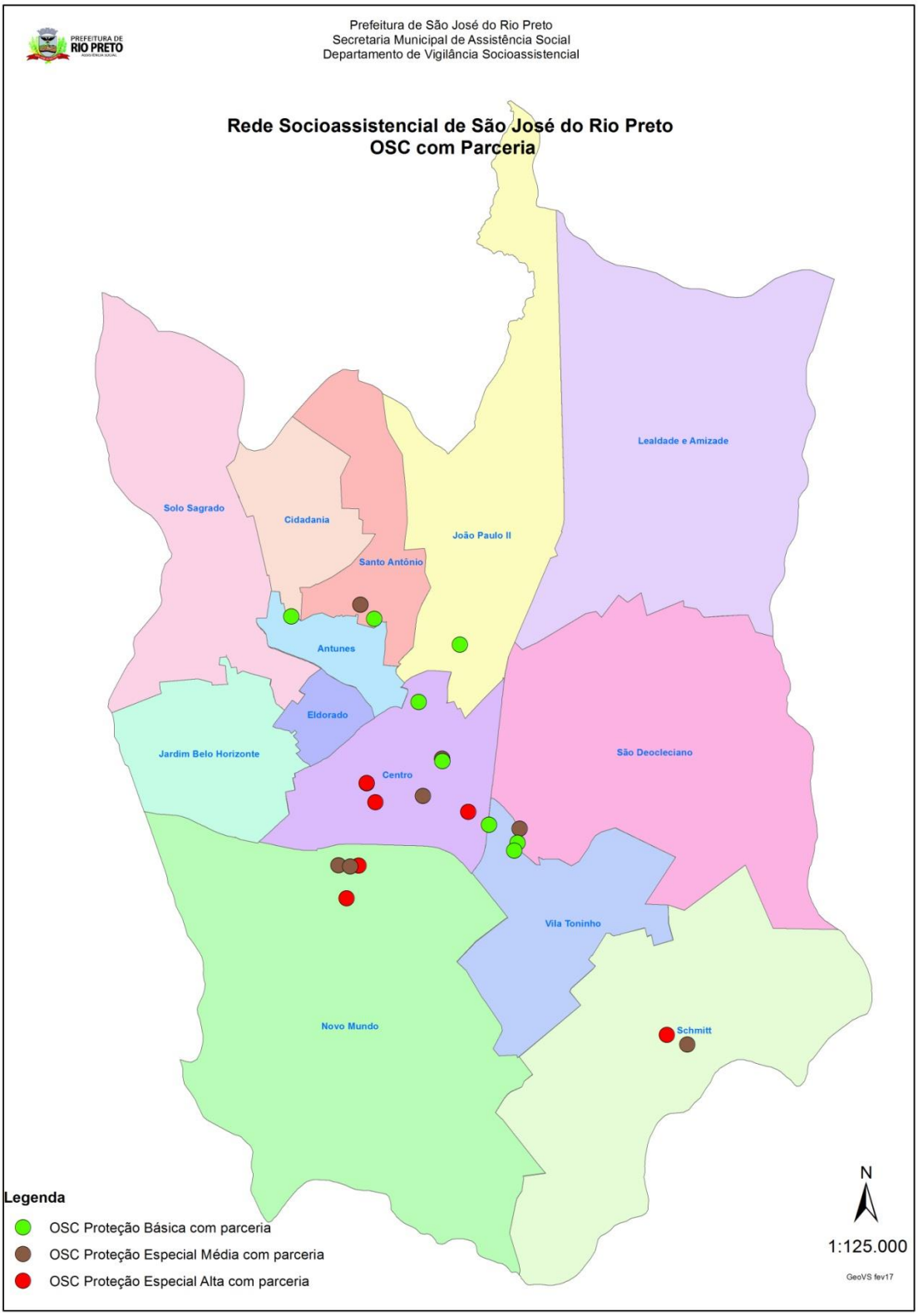
Fonte: Departamento de Transferência de Recursos Públicos – Referência: Junho 2018

Proteção Social Especial de Alta Complexidade - Rede Não Governamental	
Organização da Sociedade Civil	**Serviços**

Associação Mamãe Idalina – AMAI	Acolhimento para crianças e adolescentes - acolhimento em casa lar e acolhimento em família acolhedora
Comunidade Só por Hoje	- Acolhimento em Abrigo Institucional para Adolescentes - Serviço de Acolhimento Institucional Compartilhado entre as Secretarias Municipais de Assistência Social e Saúde para o Atendimento a Crianças e Adolescentes com Transtornos Mentais
CRAMI - Centro Regional de Atenção aos maus tratos na infância de São José do Rio Preto	Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora
Albergue Noturno Protetor dos Pobres	Serviço de Acolhimento Institucional em Casa de Passagem para População Adulta e Famílias em Situação de Rua
Associação dos Amigos da Criança com Câncer – AMICC	Serviço de Acolhimento Institucional Provisório
Associação Evangélica Lar de Betânea - ASELB	Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas (Instituição de Longa Permanência - ILPI)
Associação e Oficina de Caridade Santa Rita de Cássia	Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas (Instituição de Longa Permanência - ILPI)
Instituto Lar Esperança	Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas (Instituição de Longa Permanência - ILPI)
Lar São Vicente de Paulo	Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas (Instituição de Longa Permanência - ILPI)

Fonte: Departamento de Transferência de Recursos Públicos – Referência: Junho 2018

Podemos observar a rede socioassistencial não governamental da proteção social básica e proteção social especial de média e alta complexidade parceira da Secretaria Municipal de Assistência Social no mapa a seguir:



Fonte: Departamento de Vigilância Sociossistencial da SEMAS – Referência: Fevereiro de 2018

Além da Rede Socioassistencial com termo de parceira firmado, temos a rede não governamental inscrita no CMAS, são elas:

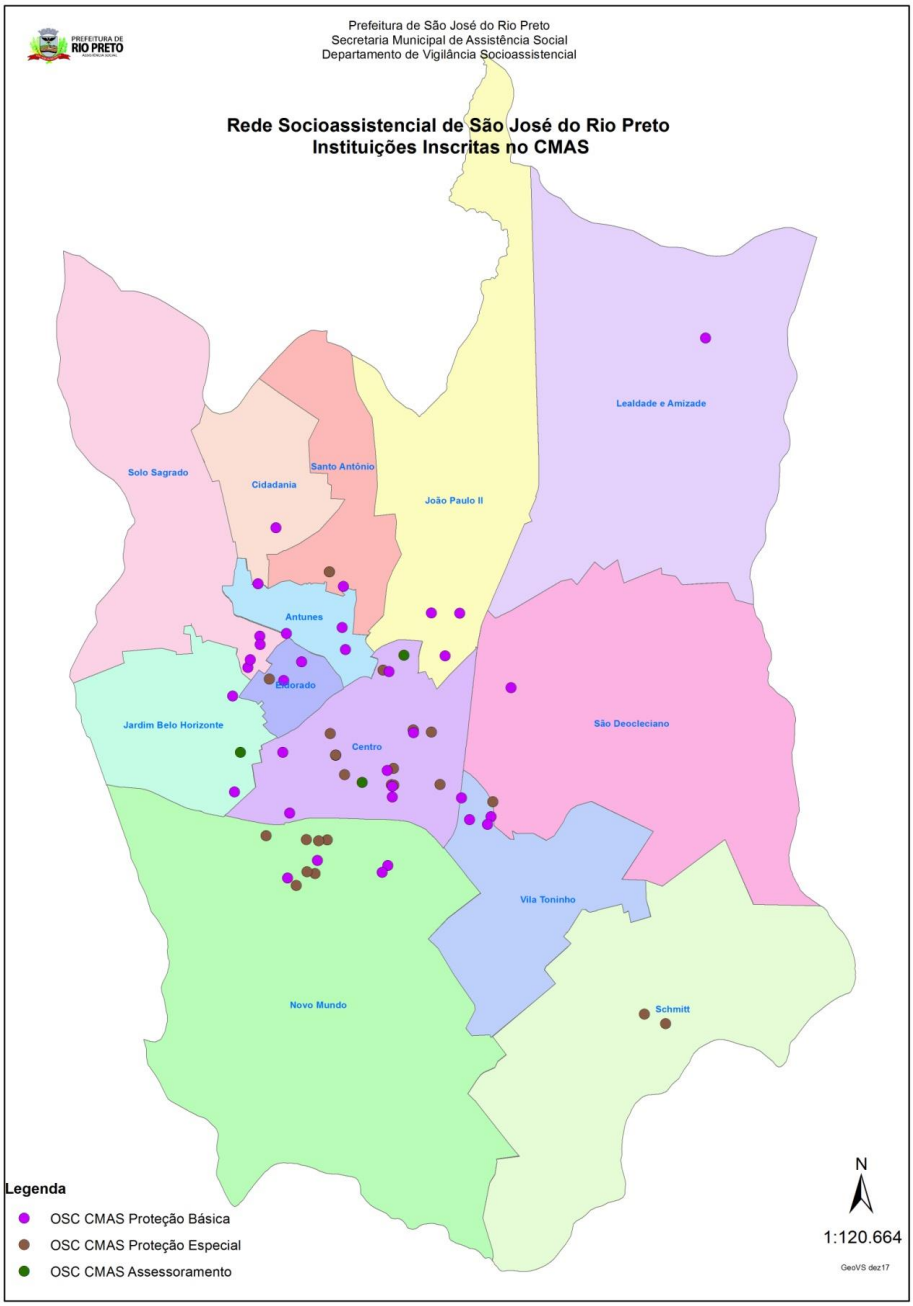
Organização da Sociedade Civil inscritas no CMAS	
Organização da Sociedade Civil	**Serviços/Projetos**
ALBERGUE NOTURNO – PROTETOR DOS POBRES	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - Casa de Passagem;
AMICC – ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS DA CRIANÇA COM CÂNCER	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - Casa de Passagem;
APAE – ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS	1- Projeto de Habilitação e reabilitação de pessoa com deficiência e a sua integração a vida comunitária; 2 - Centro Dia para Pessoas com Deficiência;
ARPROM – ASSOCIAÇÃO RIOPRETENSE DE PROMOÇÃO DO MENOR	1 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV 2 – Projeto: Ações de Promoção e integração ao mercado de trabalho
ASSOC. E OF. DE CARIDADE SANTA RITA DE CÁSSIA "LAR DOS IDOSOS"	Serviço de Acolhimento Institucional-ILPI – Instituição de Longa Permanência.
ASSOCIAÇÃO ALMA AUTISTA	Projeto de Habilitação e reabilitação de pessoa com deficiência e a sua integração a vida comunitária
ASSOCIAÇÃO ANJO DA GUARDA	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
ASSOCIAÇÃO CASA DE CARIDADE PÃO DA VIDA	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - Casa de Passagem;
ASSOCIAÇÃO ESPIRITA RANCHO DE LUZ "PAULINO GARCIA"	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV;
ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA LAR DE BETÂNIA	Serviço de Acolhimento Institucional-ILPI – Instituição de Longa Permanência.
ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA MAMÃE IDALINA	1 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV 2 - Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - Casa-Lar;
ASSOCIAÇÃO RENASCER	1 – Projeto de Habilitação e reabilitação de pessoa com deficiência e a sua integração a vida comunitária; 2 - Centro Dia para Pessoas com Deficiência;
CADE- CLUBE DOAS AMIGOS DOS DEFICIENTES	1 – Projeto de Habilitação e Reabilitação de pessoa com deficiência e a sua integração a vida comunitária; 2 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV

CAPACC - CASA DE APOIO AO PACIENTE ADULTO COM CÂNCER	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - Casa de Passagem;
CASA EVANGÉLICA DE RECUPERAÇÃO "ADONAI" CERAI	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: -República;
COMUNIDADE SÓ POR HOJE	1 - Serviço Especializado em Abordagem Social; 2 - Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - abrigo institucional; - República;
COOPERLAGOS - COOPERATIVA DE COLETA SELETIVA, BENEFICIAMENTO E TRANSFORMAÇÃO DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	Defesa de Direitos;
CRAMI – CENTRO REGIONAL E ATENÇÃO AOS MAUS TRATOS NA INFÂNCIA	Serviço complementar ao PAEFI;
FULBÉAS – FUNDAÇÃO LÍBERO BADARÓ DE ENSINO E ASSISTÊNCIA SOCIAL	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
GADA – GRUPO DE AMPARO AO DOENTE DE AIDS	Defesa de Direitos;
IEFA- INSTITUTO EDUCACIONAL FRANCISCO DE ASSIS	1 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV 2 – Projeto: Ações de Promoção e integração ao mercado de trabalho
INSTITUTO COMBONIANO DE SÃO JUDAS TADEU	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
INSTITUTO LAR ESPERANÇA	1 - Serviço de Acolhimento Institucional-ILPI – Instituição de Longa Permanência.
INSTITUTO RIOPRETENSE DOS CEGOS TRABALHADORES	1 – Projeto de Habilitação e Reabilitação de pessoa com deficiência e a sua integração a vida comunitária 2 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
LAR MARIA JOSÉ DE JESUS	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
LAR SÃO VICENTE DE PAULO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	1 - Serviço de Acolhimento Institucional-ILPI – Instituição de Longa Permanência.
OBRAS - ORGANIZAÇÃO BATISTA RIOPRETENSE DE AÇÃO SOCIAL	Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: -República;
PROEPAD – PROJETO EDUCACIONAL PROFISSIONALIZANTE DO ADOLESCENTE	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
CENTRO SOCIAL PARQUE ESTORIL	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV

ADRA- AGÊNCIA ADVENTISTA DE DESENVOLVIMENTO E RECURSOS ASSISTENCIAIS CENTRAL BRASILEIRA	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
ALARME – ASSOCIAÇÃO LAR DOS MENORES	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
ASSD- ASSOCIAÇÃO SÃO DEOCLECIANO	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
ASSOCIAÇÃO DAS DAMAS DE CARIDADE	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
CÁRITAS DIOCESANA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
CASA DE EURÍPEDES	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
CENTRO SOCIAL SANTA CRUZ	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
ESCOLA VIVA BEATRIZ DA CONCEIÇÃO	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
GRUPO DE ATENDIMENTO E PREVENÇÃO DO CANCER – GAPC	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
IELAR – INSTITUTO ESPÍRITA NOSSO LAR	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL CASA DA CRIANÇA	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
SERVIÇO SOCIAL MARIA PEREGRINA-SESMAP	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
LEGIÃO DA BOA VONTADE	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV
CIEE- CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA - ESCOLA	1 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV 2 – Projeto: Ações de Promoção e integração ao mercado de trabalho
PROJETO PESCAR – APETI	1 - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV 2 - Ações de Promoção e integração ao mercado de trabalho

Fonte: Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS de São José do Rio Preto/SP – Referência: Junho de 2018

O mapa a seguir representa essas OSC – Organização da Sociedade Civil inscritas no CMAS:



Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial da SEMAS – Referência: Fevereiro de 2018

4 – DIGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SUAS

A LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011, em seu artigo 6º institui entre os objetivos da gestão do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), implementar a gestão do trabalho e a educação permanente da assistência social. Nesse sentido destaca-se o processo de construção do Plano de Educação Permanente, bem como a capacitação dos trabalhadores do SUAS. A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) de 2006 destaca a necessidade de equipes de referência constituídas por servidores efetivos, aprovados em concursos públicos.

Assim, ressaltamos a criação de 55 vagas para os cargos de assistente social, psicólogo e educador social para o concurso de 2016, que foram preenchidos em Janeiro e Fevereiro de 2018.

De acordo com levantamento realizado pelo Departamento de Gestão do Trabalho do SUAS, em 2014 o SUAS de São José do Rio Preto, levando em consideração a rede governamental e não governamental, possuía, no ano de 2014, 934 trabalhadores(as) de diversas categorias profissionais, sendo 437 atuando na rede governamental (221 trabalhadores efetivos e 216 trabalhadores não efetivos) e 497 atuando na rede parceira não governamental.

No levantamento do ano de 2015 o SUAS passou a contar com 906 trabalhadores(as), percebe-se uma diminuição do número de trabalhadores da rede não governamental de 497 para 470 e da rede governamental de 437 para 436 trabalhadores. Em 2016, calculamos o montante de 878 trabalhadores do SUAS, sendo 465 trabalhadores da rede não governamental e 413 trabalhadores da rede governamental.

Comparando os números de 2017 (186) para 2018 (231) pode-se observar um aumento de 24,19% dos servidores efetivos trabalhando no SUAS.

Segue abaixo a tabela anual dos servidores efetivos da SEMAS por cargo.

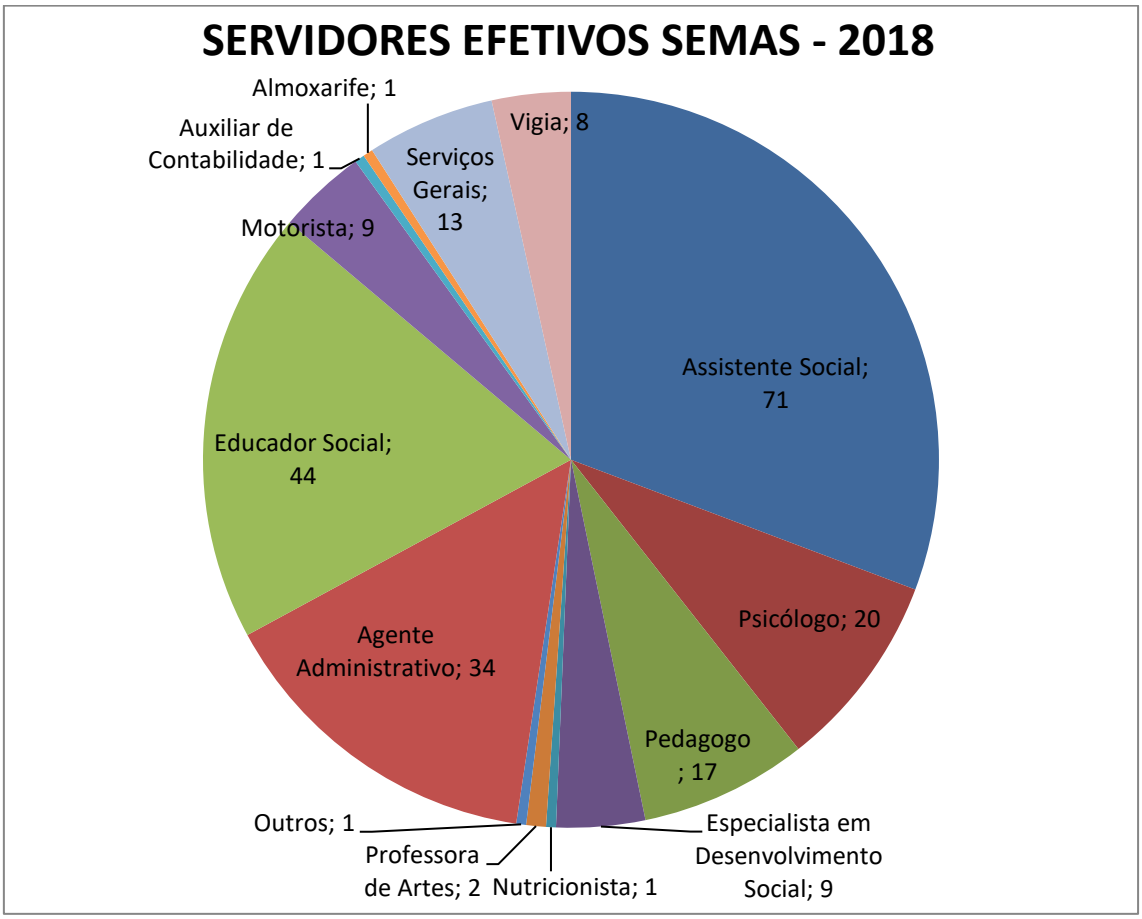
SERVIDORES EFETIVOS SEMAS					
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Nível Superior					
Assistente Social	53	53	52	45	71
Psicólogo	15	11	10	10	20
Pedagogo	19	19	18	18	17
Especialista em Desenvolvimento Social	10	10	9	9	9
Nutricionista	2	2	2	1	1
Professora de Artes	2	2	2	2	2
Outros	0	1[1]	0	1[2]	1[3]
Nível Médio					
Agente Administrativo	36	36	39	37	34
Educador Social	40	37	34	31	44
Motorista	7	7	7	7	9
Auxiliar de Contabilidade	1	1	1	1	1
Almoxarife	1	1	1	1	1
Nível Básico					
Serviços Gerais	25	24	21	14	13
Vigia	10	9	9	9	8
TOTAL SERVIDORES EFETIVOS	**221**	**213**	**205**	**186**	**231**

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

[1] Procuradora do Município
[2] Chefe de gabinete
[3] Chefe de gabinete

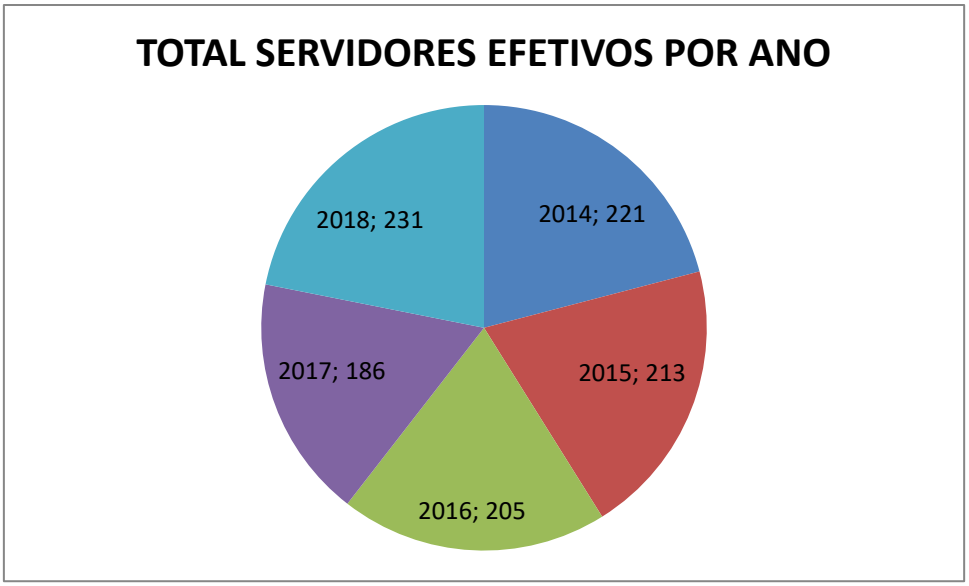
Assim, no ano de 2018, com a convocação dos novos concursados, a Secretaria Municipal passou de 186 no ano de 2017 para 231 trabalhadores efetivos, sendo 21 de nível básico, 89 de nível médio e 121 de nível superior.

O gráfico a seguir demonstra os servidores efetivos por cargo no ano de 2018.



Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

O gráfico abaixo evidencia o total de servidores efetivos no período de 2014 a 2018, ressaltando que de 2017 a 2018 houve um aumento de 41 servidores efetivos.



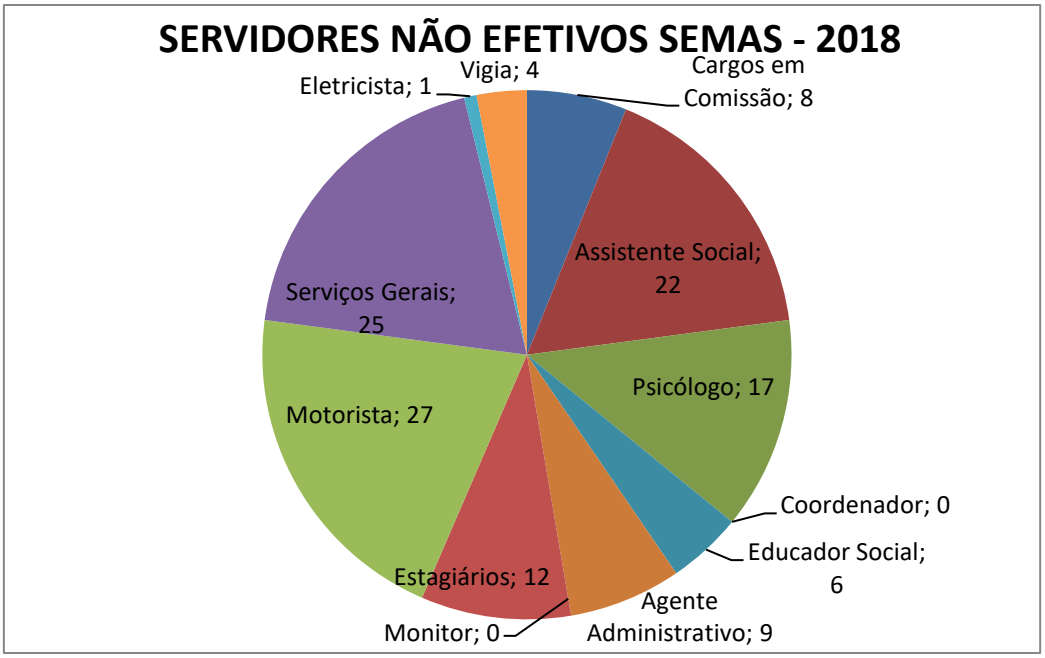
Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

Em se tratando de servidores não efetivos a SEMAS passou de 216 no ano de 2014 para 131 trabalhadores não efetivos em 2018, uma diminuição de 39,35%, menos da metade de trabalhadores. A tabela abaixo demonstra os números e a diminuição de trabalhadores não efetivos, sendo essa uma prerrogativa da NOB-RH/SUAS.

SERVIDORES NÃO EFETIVOS SEMAS					
FUNÇÃO	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Cargos em Comissão	11	11	12	8	8
Assistente Social	38	40	40	30	22
Psicólogo	11	11	13	22	17
Coordenador	0	1	3	0	0
Educador Social	14	9	9	6	6
Agente Administrativo	1	1	2	4	9
Monitor	0	8	9	7	0
Estagiários	53	51	31	14	12
Motorista	26	26	25	21	27
Serviços Gerais	29	32	31	25	25
Eletricista	1	1	1	1	1
Vigia	32	32	32	2	4
TOTAL	**216**	**223**	**208**	**140**	**131**

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de servidores não efetivos no ano de 2018 por cargo.



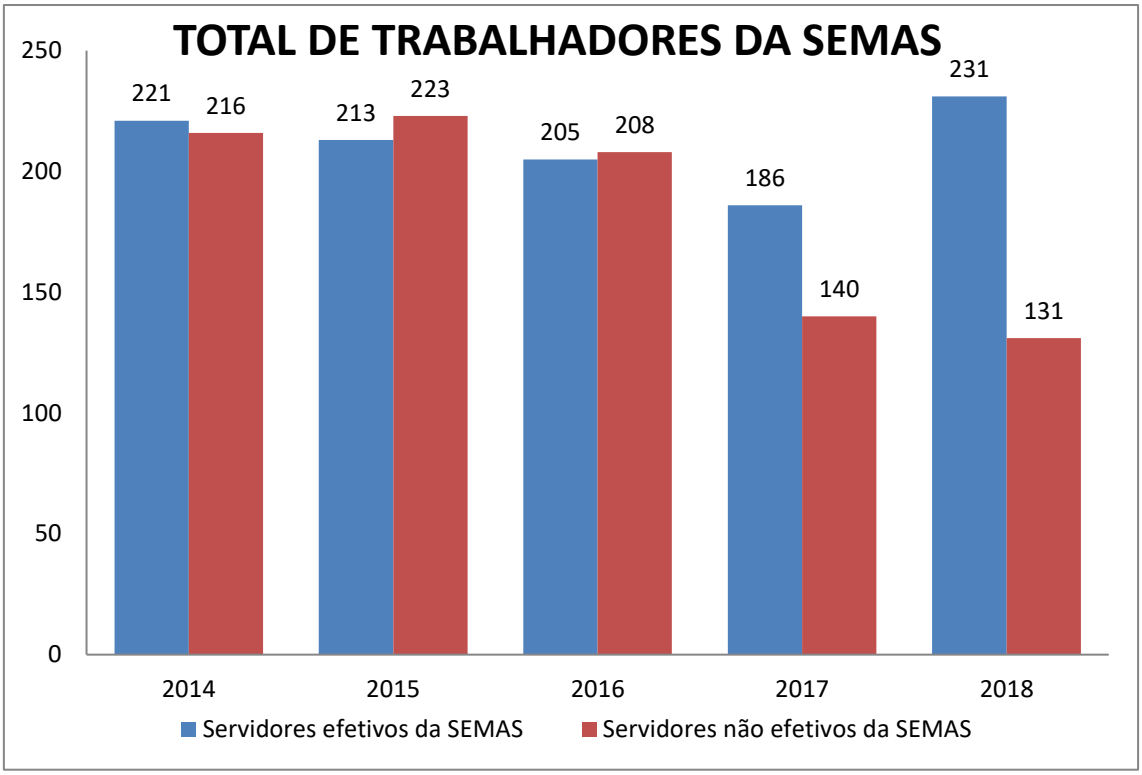
Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

A tabela a seguir demonstra os números anuais do total de servidores efetivos e não efetivos no período de 2014 a 2018. Podemos observar que a diminuição dos trabalhadores da SEMAS efetivos e não efetivos de 437 em 2014 para 363 em 2018 foi devido a diminuição dos trabalhadores não efetivos, mais uma vez o município preocupa-se com o cumprimento das legislações do SUAS, que prevê trabalhadores efetivos, por meio de concurso público.

TOTAL DE TRABALHADORES DA SEMAS (EFETIVOS E NÃO EFETIVOS)					
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Servidores efetivos da SEMAS	221	213	205	186	231
Servidores não efetivos da SEMAS	216	223	208	140	131
TOTAL DE TRABALHADORES DO SUAS	**437**	**436**	**413**	**326**	**362**

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

O gráfico abaixo representa a tabela anterior com o número total de trabalhadores efetivos e não efetivos da SEMAS.



Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

Em se tratando da Rede não governamental (parceiros) de São José do Rio Preto possui, em 2018, 341 trabalhadores e trabalhadoras de diversas categorias profissionais. A seguir a tabela abaixo demonstra o total de trabalhadores do SUAS, por função, da rede não governamental entre os anos de 2014 e 2018.

Na tabela abaixo temos a função dos trabalhadores das parcerias no ano de 2018 e observamos que a equipe de referência (Advogado, Administrativo, Assistente Social, Recepcionista, Coordenador, Educador Social, Monitor, Pedagogo, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional) representa 52,20% do total de trabalhadores da rede privada parceira.

TOTAL DE TRABALHADORES DO SUAS DA REDE NÃO GOVERNAMENTAL					
Função	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Advogado	1	1	1	1	1
Assistente Administrativo	32	31	26	29	18
Agente de Proteção Social	5	5	1	0	0
Ajudante Geral	19	15	19	2	1
Almoxarife	1	0	0	0	0
Assistente Social	74	57	79	67	41
Atendente / Recepcionista	5	6	5	5	4
Auxiliar Contábil	3	1	1	1	0
Auxiliar de Cozinha	20	18	14	14	19

Auxiliar de Limpeza	38	41	33	39	51
Auxiliar de Manutenção	3	3	2	2	3
Auxiliar de Serviços Gerais	20	17	17	13	7
Chefe de Departamento	5	8	7	0	0
Coordenador	18	21	22	19	6
Encarregado	7	7	6	5	5
Cozinheiro	28	33	23	22	18
Cuidador	27	16	30	21	38
Educador Social	33	37	19	17	30
Manutenção Transporte	1	0	0	0	0
Estagiário	4	4	4	2	0
Horticultor	1	0	0	0	0
Impressor Off-set	1	0	0	0	0
Mãe Social	8	8	8	8	8
Merendeira	1	0	0	0	0
Monitor	48	44	60	55	30
Motorista	16	16	16	15	10
Pedagogo	7	8	3	3	1
Porteiro / Vigia / Zelador	18	20	9	8	3
Psicólogo	44	45	51	57	39
Terapeuta Ocupacional	9	8	9	9	8
Total	**497**	**470**	**465**	**414**	**341**

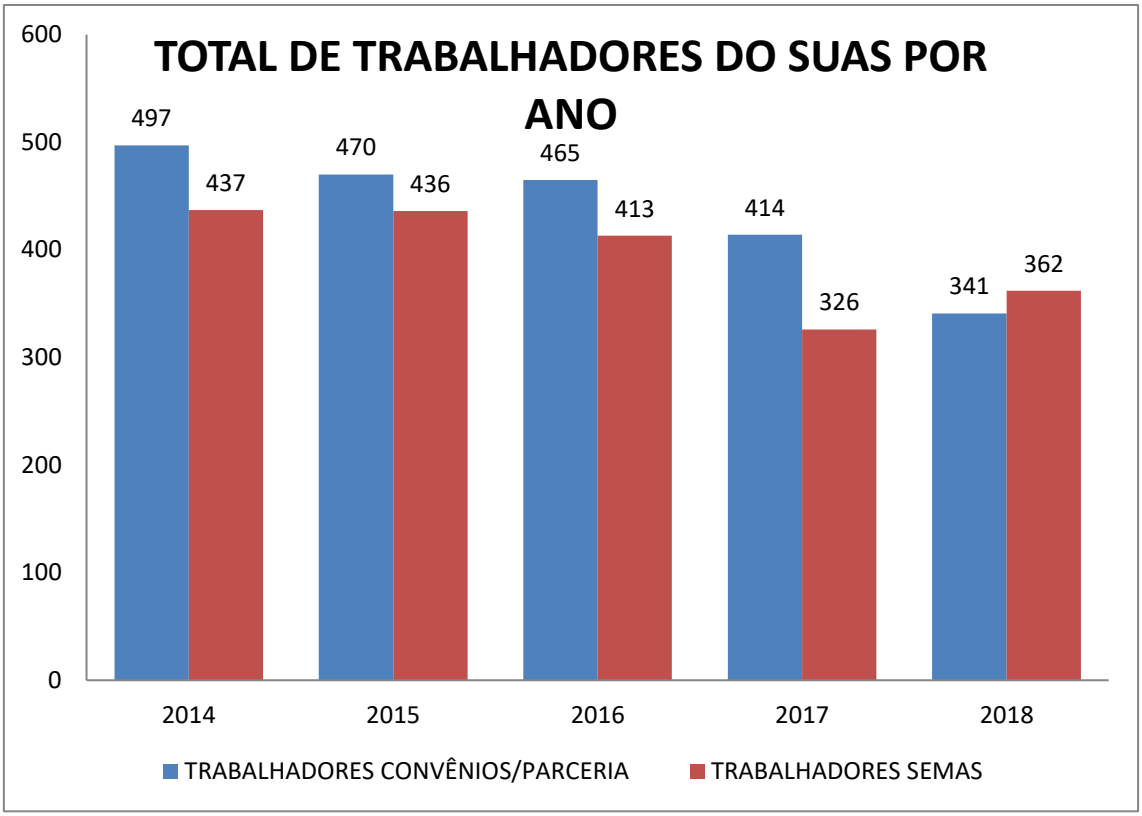
Fonte: Departamento de Transferência de Recursos Públicos – Referência: Fevereiro de 2018

No ano de 2018 a rede governamental e não governamental (parceiros) de São José do Rio Preto possui 704 trabalhadores e trabalhadoras de diversas categorias profissionais, sendo 362 atuando na rede governamental e 341 atuando na rede parceira (não governamental). A seguir a tabela abaixo demonstra o total de trabalhadores do SUAS entre os anos de 2014 e 2018.

TOTAL DE TRABALHADORES DO SUAS					
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
TRABALHADORES CONVÊNIOS/PARCERIA	497	470	465	414	341
TRABALHADORES SEMAS	437	436	413	326	362
TOTAL	**934**	**906**	**878**	**740**	**703**

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

A tabela abaixo demonstra o número total de trabalhadores do SUAS por ano entre 2014 a 2018 em se tratando da Rede governamental (efetivos e não-efetivos) e não-governamental.



Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho – Referência: Junho de 2018

Assim, ressaltamos que houve uma diminuição dos trabalhadores do SUAS devido a redução de parcerias da SEMAS com as OSC, bem como devido a aposentadorias e exonerações dos servidores públicos.

5 – OBJETIVOS

5.1 – Objetivo Geral:

Promover ações de capacitações e supervisões técnicas para os trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como ao gestor, coordenadores, conselheiros tutelares e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades para a atuação nas funções essenciais do SUAS, de gestão, controle social e provimento de serviços, programas, projetos e benefícios visando a criação de uma cultura de educação permanente e sistemática propiciando formações que se traduzem em conhecimento e reflexão crítica dos trabalhadores do SUAS, tendo em vista a qualidade dos serviços prestados e consolidação da Assistência Social como Política Publica.

5.2 – Objetivos Específicos:

- Contribuir conforme previsto na Política municipal de educação permanente com percursos formativos e ações de capacitação, apoio técnico e/ou supervisão técnica adequadas a qualificação profissional requeridas pelos SUAS;
- Realizar ações de formações para gestor, coordenadores, profissionais de nível fundamental, médio e superior e conselheiros visando modificar práticas profissionais que vem ao encontro do atual paradigma da Assistência Social, entendida enquanto política de direito não contributivo, inserida no âmbito da Seguridade Social;
- Ampliar e fortalecer o compromisso ético- político dos trabalhadores do SUAS da rede governamental e não governamental e conselheiros;
- Reconhecer e valorizar os processos regulares de discussão e compartilhamento (reuniões de equipe), que viabilizam o aprimoramento do SUAS, como estratégias de educação permanente.

6 – PÚBLICO ALVO

Destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior integrantes das equipes profissionais ou grupos de trabalho da gestão, do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios - Benefício de Prestação Continuada – BPC e Benefícios Eventuais - e transferência de renda - Programa Bolsa Família, que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como ao gestor, coordenadores, conselheiros tutelares e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

7 – DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

À luz da Política Nacional de Educação Permanente, as ações de educação no âmbito do SUAS não se referem apenas a processos de educação formal. A educação permanente

> "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" (BRASIL, 2013, p.33)

A definição das ações de formação e capacitação levaram em conta os resultados obtidos no diagnóstico da gestão do SUAS no território e no levantamento das necessidades de formação e capacitação, considerando tanto os aspectos institucionais, quanto os aspectos sociais, econômicos, educacionais e culturais do território.

7.1 – Percursos formativos:

Os Percursos Formativos estão embasados nas funções essenciais na execução e mobilização do trabalho na Política de Assistência Social que estão alocados na função de gestão, de provimento dos serviços e benefícios e de controle social. A noção de percurso corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem, no qual o desenvolvimento de ações de educação permanente resultam das necessidades e anseios do profissional, bem como das necessidades do equipamento no qual realiza seu trabalho e das avaliações de desempenho.

Assim, as ações de formação e capacitação devem estar divididas e organizadas em torno desses três Percursos Formativos, assim denominados: Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social. São eles:

a) Gestão do SUAS:

A função de gestão é estratégica e essencial, pois provisiona a gerência e o planejamento das ações, sempre tendo em vista a superação da lógica conservadora de imediatismo. A gestão é o processo pelo qual as ações são planejadas, organizadas, dirigidas, coordenadas, executadas, monitoradas e avaliadas.

A gestão do SUAS está relacionada ao processo técnico e político por meio do qual as ações são formuladas e implementadas, ao modelo de organização institucional e distribuição de responsabilidades entre atores, quanto ao processo de planejamento, financiamento, execução, monitoramento e avaliação da política pública e ao conjunto de mecanismos, instrumentos técnicos, ferramentas e processos administrativos visando garantir a efetividade das ações e o seu controle pela sociedade.

Assim, neste Percurso Formativo encontram-se as ações de formação e capacitação destinadas aos trabalhadores que desenvolvem a função de gestão do SUAS desde a origem, a manutenção e o desenvolvimento de competências aplicadas especificamente a realização da função de gestão, observando às normas vigentes.

b) Provimento de serviços e benefícios:

A provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais compõe um dos direitos socioassistenciais desde que ofertados aos cidadãos com qualidade, implicando o reconhecimento de indicadores de resultados e da aplicação das normativas do SUAS. A qualidade dessa provisão depende de condições objetivas para o funcionamento das ações, nesse sentido a qualificação dos serviços a partir das ações de educação permanente são essenciais.

Dessa forma, o trabalho social desenvolvido na provisão dos serviços socioassistenciais, deve ter ênfase no trabalho em equipes de referência, na

interdisciplinaridade, na dimensão ética e política da relação entre profissional e usuário e na dimensão técnica da intervenção profissional.

Assim, este Percurso Formativo inclui as ações de formação e capacitação destinadas especificamente ao desenvolvimento de competências aplicadas especificamente a função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às competências individuais referentes ao desempenho da função que cada profissional desempenha no equipamento e relacionadas à articulação dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

c) Controle social:

O Controle Social é a participação efetiva da sociedade organizada, por meio de Conferências de Assistência Social, Fóruns e principalmente através dos Conselhos de Assistência Social cuja função se dá na definição, planejamento, implementação e avaliação da Política Pública. No âmbito do SUAS, o controle social é fundamental para a sua implementação.

Nesse sentido, este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente ao desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

7.2 – Tipos de ação de capacitação:

A Política Nacional de Educação Permanente estabeleceu formas de organizar as ações de capacitação, como parte integrante de cada um dos Percursos Formativos.

Para cada um dos Percursos Formativos, incluímos 4 tipos de ação de capacitação que podem ser implementadas, conforme previsto na Política Municipal de Educação Permanente.

7.2.1 – Ação de capacitação:

Em se tratando de ação de capacitação a Política Nacional de Educação Permanente prevê execução das seguintes ações:

- Capacitação introdutória;
- Capacitação de atualização;
- Supervisão técnica;
- Apoio Técnico;

7.3 – Tipos de modalidades:

No processo de implementação e operacionalização deste Plano poderão ser utilizadas as modalidades de educação presencial, semipresencial e a distância (EAD). Independentemente da modalidade, as ações de formação e capacitação compreendidas serão organizadas e ofertadas segundo a noção dos Percursos Formativos.

8 – NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Constituem espaços democráticos e participativos de consulta, planejamento, elaboração de diagnósticos de necessidade de qualificação dos gestores, trabalhadores e conselheiros.

São atribuições:

I-Interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação do SUAS com objetivo de assessorar na implementação da Política de Educação Permanente;

II- Acompanhar e avaliar o processo de implementação da PMEP/SUAS e elaboração de propostas de aperfeiçoamento;

III-Planejar ações de Educação Permanente, elaborar diagnósticos das necessidades de qualificação de gestores, trabalhadores, conselheiros;

IV- Contribuir na elaboração dos respectivos planos de educação permanente, com vistas a sua aprovação pelo respectivo Conselho de Assistência Social;

9 – METODOLOGIA ADOTADA PARA LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A metodologia adotada para a realização das oficinas de levantamento de necessidade de formação e capacitação estão embasadas no livro Ferramentas do diálogo: qualificando o uso das técnicas do DRP – Diagnóstico Rural Participativo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis. (FARIA;NETO, 2006)

Foram realizadas 4 oficinas com os trabalhadores do SUAS de nível médio (agente administrativos e educadores sociais), nível superior (assistentes sociais, psicólogos, pedagogos, especialistas em desenvolvimento social), bem como os coordenadores dos departamentos e equipamentos da SEMAS e Casa dos Conselhos.

As oficinas foram realizadas por meio de amostragem, sendo que 92 trabalhadores participaram, correspondendo a 25,41% do total, visando a realização do planejamento das ações de educação permanente de acordo com as necessidades levantadas de modo coletivo.

Esses profissionais foram divididos em 2 grupos de trabalho e cumpriram durante a oficina três etapas mediante as ferramentas que estão embasadas no livro Ferramentas do Diálogo: o Diagrama de Venn, o Diagrama de Fluxos e o Calendário Sazonal.

Essa estratégia favoreceu a participação dos trabalhadores por meio das ferramentas que facilitaram a problematização e a participação criativa para a construção coletiva do saber.

É de suma importância que o levantamento dos problemas e das necessidades de formação e capacitação seja feito de modo coletivo para identificação dos desafios, das dificuldades e das competências profissionais que necessitam ser desenvolvidas para atender de maneira mais efetiva as demandas sociais dos usuários.

Assim, por meio dessas ferramentas citadas acima foi construído um processo de diálogo entre os trabalhadores, onde os mesmos refletiram por meio da participação social, puderam expor suas ideias buscando novos entendimentos e soluções para os problemas identificados.

Concomitante a esse processo de oficinas, todos os trabalhadores da SEMAS responderam um questionário individual, por meio de formulário eletrônico, sobre levantamento de necessidades de capacitação para si, sua equipe e para os trabalhadores do SUAS como um todo. Obtivemos 251 respostas dos trabalhadores da SEMAS e 30 respostas dos trabalhadores das OSC parceiras.

Por fim, destacamos a importância do planejamento participativo para o aprimoramento dos processos de trabalho do SUAS, bem como, da valorização do trabalhador, para além das atividades executoras da política, reconhecendo as experiências locais, as vivências, os saberes acumulados de cada sujeito, para promover a troca, o diálogo e o compartilhamento, tendo os trabalhadores sociais como sujeito central de todo o processo.

O levantamento de necessidades de formação e capacitação também é um processo que pode desencadear o desenvolvimento de atitudes, habilidades e potencialidades dos trabalhadores e das equipes de trabalho. Para tal torna-se necessário conhecer as características do público-alvo, as atividades desenvolvidas e os problemas identificados possibilitando a construção de estratégias compatíveis com as expectativas, necessidades educacionais e contextos dos trabalhadores do SUAS por meio de ações permanentes de aprendizagem.

Neste sentido, temos que levar em consideração a realidade dos trabalhadores da assistência social, dos usuários e do controle social, identificando as demandas e reais necessidades para a construção de um planejamento participativo.

Nessa perspectiva, foi de modo coletivo que identificaram as necessidades das equipes de trabalho, considerando a realidade do território e dos trabalhadores, as necessidades dos serviços e os processos de trabalho.

> "Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar" (FREIRE,1997, p. 79)

9.1 – Problemas identificados:

As ferramentas utilizadas no levantamento de necessidade de formação e capacitação são diagramas visuais e interativos que representam aspectos de uma determinada realidade e vão sendo construídos por um grupo de pessoas em discussão. Essas ferramentas permitiram que os trabalhadores identificassem problemas para, a partir deles, estabelecer estratégias coletivas de ação.

Seguem os problemas identificados pelos profissionais no que tange à educação permanente:

- Alinhamento da oferta atendimento de qualidade com demanda grande;
- Ausência de grupo de estudo;
- Cobrança do poder judiciário e ministério público pela solução de problemas que não são de competência da política de Assistência Social;
- Condicionalidades do Programa Bolsa Família;
- Contexto socioeconômico;
- Despreparo da coordenação em mediar conflitos;
- Dificuldade em identificar a estrutura da Assistência Social;
- Dificuldade no contato com a rede socioassistencial;
- Dificuldades de reunir todos os profissionais da equipe para reuniões de equipe;
- Excesso de demanda de trabalho;
- Excesso de eventos, reuniões e palestras o que faz com que os profissionais deixem os equipamentos comprometendo e atrasando o serviço;
- Falha na Comunicação com os conselhos tutelares;
- Falta da gestão um “olhar” e “escuta” do funcionário (gestão mais humanizada);
- Falta de acolhimento/integração dos novos funcionários por parte da gestão e da coordenação;
- Falta de capacitação constante (sistema);
- Falta de capacitação dos administrativos em acolhimento (rede de apoio, serviços ofertados pelo CRAS e Rede)
- Falta de capacitação para o profissional que faz a acolhida;
- Falta de capacitação dos funcionários em cada segmento;
- Falta de compreensão por parte dos funcionários sobre o uso do espaço coletivo/comunitário;
- Falta de compromisso;
- Falta de Comunicação com a Política de Saúde e com a Política de Educação nas questões relacionadas ao CadÚnico;
- Falta de comunicação entre os departamentos;
- Falta de conhecimento da realidade do cotidiano de trabalho;
- Falta de conhecimento das atividades e funções desempenhadas por cada equipamento e funcionários;
- Falta de conhecimento das atribuições/competências de outros departamentos;
- Falta de definição de papéis e atribuições;
- Falta de conhecimento em informática avançada;
- Falta de cuidado com a saúde mental dos funcionários da SEMAS;
- Falta de definição de fluxo de trabalho, padronização do trabalho entre os equipamentos, protocolo, prazo e conclusão das etapas interdepartamentos, falta de padronização do Serviço;
- Falta de definição de terminologias;
- Falta de entendimento dos conceitos das profissões/unificação de conceitos;
- Falta de entendimento entre CRAS e CREAS (devolução de casos);

- Falta de implementação/operacionalização do SICON;
- Falta de instrumentos avaliativos do desempenho da coordenação e dos profissionais da gestão Falta de parâmetros de avaliação e qualidade;
- Falta de planejamento geral e das ações diárias;
- Falta de plano de cargos, carreiras e salário;
- Falta de supervisão técnica;
- Implantação do Sistema de Informação incompleto;
- Metodologia ultrapassada;
- Organograma desatualizado (difícil visualização no quadro geral);
- Rotatividade de Recursos Humanos;
- Visão conservadora da Política de Assistência Social.

Diante desses problemas levantados, o desafio foi propiciar uma reflexão que levasse a uma análise crítica da realidade gerando uma tomada de postura ativa para a transformação da realidade.

> "É por meio da problematização de uma realidade vivida que se torna possível imaginá-la diferente, construída, planejada" (FARIA; NETO, 2006, p.73)

9.2 – Necessidade de formação e capacitação apontadas pelas equipes:

Enquanto técnica de análise, o foco do exercício de reflexão foi sobre os problemas apresentados e, a partir deles, as equipes propuseram novos aspectos para a realidade.

Diante disso, as ações de educação permanente propostas pelos trabalhadores do SUAS durante as oficinas e, também, nos questionários individuais foram planejadas e organizadas em um cronograma para os anos de 2018 a 2021 estando divididas em Área de Gestão, Proteção Social Básica, Proteção Social Especial e Controle Social, contemplando, também, o Conselho Tutelar.

9.3 – Cronograma das ações de educação permanente:

CRONOGRAMA DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE							
ÁREA	**TEMA**	**CONTEÚDO**	**DESCRIÇÃO**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
GESTÃO	Supervisão Técnica: Consolidação da Vigilância Socioassistencial,	Sistema informatizado e nova configuração da VS		X			
		Produtos e Processos de divulgação e publicização das informações da VS para com sociedade civil e atores sociais		X			

	monitoramento e avaliação do SUAS	Demanda visível e invisível	Realizar estudos que indiquem a gestão demandas para serviços do SUAS na cidade, com prevalências territoriais.	X	X		
		Acesso ao serviços ofertados	Realizar estudos que indiquem a distribuição dos serviços do SUAS na cidade na perspectiva do acesso aos mesmos.		X		
		Vigilância das situações de risco e vulnerabilidade	Desenvolver metodologias de desigualdades intraurbanas, a partir de indicadores de vulnerabilidade e risco social		X		
		Vigilância dos padrões dos serviços	Criar indicadores que auxiliem no monitoramento e avaliação do SUAS na lógica da qualidade dos serviços ofertados.	X	X		
		Cobertura dos atendimentos no SUAS de Rio Preto	Compreender e indicar o nível de cobertura por serviços tipificados pelo SUAS, a partir da relação entre demanda e oferta por território.				
		Alinhamento conceitual e metodológico sobre a busca ativa: delimitação, indicação e uso dessa ação como forma de prevenção.	Alinhar junto com assessorias de PSB e PSE o papel da busca ativa em cada uma delas, e, realizar estudos anuais que demonstrem a necessidade ou não de busca ativa para planejamento das ações nos territórios pelas coordenações de gestão das Proteções Sociais.		X	X	
		Cartografia Social do Município	Elaborar um documento de divulgação territorializado sobre a cidade			X	
		Diagnostico Socioterritorial	Elaborar protocolo de definição de periodicidade, metodologia, entre elaboração e atualização.		X	X	
		Monitoramento e Avaliação do SUAS	Elaborar protocolo das funções e modelo de monitoramento e avaliação frente a lei 13.019 (rede publica, parceira e não parceira da SEMAS)		X	X	

		Protocolo de integração entre serviços e benefícios	Papel da VS, Cadunico, Proteções Sociais, padronização de relatórios sistemáticos preventivos e indicativos de ações para equipes de proteção social. (em conjunto com assessorias das proteção social básica e especial)			X	
		Construção da matriz de avaliação do PMAS 2018-2021	Construção e Monitoramento	X			
		A Construção, análise e avaliação de Indicadores;	- Definição de indicadores; - Tipos de indicadores; - Fatores de geração de indicadores; - Gestão dos indicadores; - Papel dos indicadores; - Em que contexto estão os indicadores; - Palavras-chave na definição de indicadores; - Exemplos de indicadores; - Transmitir as necessidades e expectativas; - Viabilizar o desdobramento das metas; - Dar suporte à análise dos resultados, às tomadas de decisão e ao replanejamento; - Contribuir para a melhoria dos processos e produtos; - Utilização dos indicadores no monitoramento e na avaliação dos processos organizacionais; - Gestão de processos utilizando indicadores;		X	X	
		Adequação dos planos de trabalho das unidades públicas conforme o PMAS atual	Construção e Monitoramento		X		
		Construção da matriz de avaliação dos planos de trabalho das unidades publicas	Construção e Monitoramento		X		
		PMAS	Construção e Monitoramento	X			
		Plano Decenal	Construção e Monitoramento		X		
		Vigilância das notificações de violência	Construção de fluxos de coleta de informação, relatórios territorializados e analises para gestão			X	

		Planejamento das ações da PSB e PSE a partir de demanda X oferta na relação direta com a VS e gestão do SUAS	Estudar, discutir, implementar nos CRAS e CREAS conjuntamente com ações das assessorias e coordenadorias de PSE, PSB e Gestão do SUAS. Criação de indicadores e pesquisas em conjunto e participativas.		X	X	
		Função da VS na relação com Gestão do Trabalho	Identificar possibilidades de integração entre as áreas da Vigilância socioassistencial e Gestão do trabalho	X	X		
	Supervisão Técnica: Aprimoramento da Gestão do Trabalho do SUAS	Planejamento estratégico da Gestão do Trabalho;	Construir metodologia para implementação do planejamento Estratégico com vistas a adoção de estratégia de ação para melhoria dos processos de trabalho.			X	X
		Estudo sobre o Núcleo de Educação Permanente	Promover uma melhor compreensão sobre as atribuições, articulações e composição do Núcleo de Educação Permanente na perspectiva da sua implementação.		X		
		Estudo sobre equipe de referência	Estudo sobre equipe de referência com servidores efetivos com qualificação para compor as áreas essenciais da gestão do SUAS, a rede pública estatal e para execução dos serviços e benefícios socioassistenciais.	X			
		Mediação de conflitos nas relações de trabalho.	Desenvolvimento de competências e habilidades, para atuação na mediação de conflitos nas relações de trabalho.			X	X
		Matriz de monitoramento e avaliação;	Construir a matriz de monitoramento e avaliação para o plano de educação permanente.	X			
	Capacitação: Gestão dos Fundos Especiais e a Lei 13019/2014 Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil	- A Natureza e a Origem dos recursos dos Fundos Especiais	- Natureza dos Fundo Especiais - Origem dos Fundo Especiais; - Representatividade dos Fundos Especiais; - Finalidade dos Fundos Especiais; - Funcionamento dos Fundo Especiais - Origem dos Recursos dos Fundos Especiais	X			

		- Legislações dos Fundos Especiais;	Normas que regem o funcionamento do Fundo Municipal	X			
		- Gestão dos Fundos Especiais	- O gestor dos Fundos Especiais - O papel dos Conselhos de Direitos em relação aos Fundos Especiais;	X			
		- A Administração dos Recursos pela Municipalidade	- Utilização dos Recursos dos Fundos Especiais; - Prioridades para a aplicação dos recursos;	X			
		- Os Fundos Especiais e a interação com a Lei 13019/2014;	- Marcos da Lei 13019 na relação de repasse de recursos;	X			
		- O acompanhamento e Fiscalização;	- Administração, Controle e Prestação de contas; - Fiscalização	X			
		- As despesas sem cobertura pelo Fundo;	- Despesas custeadas pelos Fundos Especiais; - Despesas não custeadas pelos Fundos Especiais;	X			
		- Recursos financeiros não utilizados;	- O que deve ser feito com saldos financeiros positivos;	X			
		Monitoramento e Avaliação financeiro das parcerias	Estudar, implantar e acompanhar o monitoramento financeiro das parcerias estabelecidas entre SEMAS e OSC.	X			
		Custos dos Serviços	Elaborar protocolo padronizado sobre os custos dos serviços com atualização periódica	X			
	Capacitação: Libras básico.	- Conceitos básicos;	- Conceito da sobre LIBRAS;		X		
		- Parâmetros das LIBRAS;	- Conhecendo o Alfabeto em LIBRAS. - O que é soletração - O que é sinal soletrado - A diferença entre soletração e sinal soletrado. - Atividades de fixação do conteúdo.		X		
		- Usos básicos de LIBRAS.	- Saudações em LIBRAS - Como estabelecer um diálogo em LIBRAS. - Vocabulário de sinais relacionados à conversação. - Atividades de fixação do conteúdo.		X		
		- Vocabulários básicos.	- Vocabulário em LIBRAS; - Pessoas da Família. - Pronomes Pessoais em LIBRAS.		X		

			- Vocabulário relacionado na conversação;				
	Capacitação: Excel básico, intermediário e avançado.	- Excel básico;	- Ambiente gráfico do excel - Barras de ferramentas - Construir, editar e formatar planilhas - Localizar e substituir conteúdo - Inserir imagens, caixa de texto e formas - Hiperlinks - A funções básicas no Excel;	X			
		- Excel Intermediário;	- Funções intermediárias no Excel; - Classificação de dados; - Filtro; - Inserir e excluir comentários; - Travamento de células; - Congelar painéis; - Formatações condicionais; - Gráficos;	X			
		- Excel Avançado	-Utilização de funções Lógicas, Financeiras, Estatísticas, Matemáticas, de Pesquisa e de Banco de Dados; -Obtenção de dados externos de outros aplicativos e fontes; -Criação, atualização e otimização de agrupamento de tempo automático com filtragem de dados em Tabelas e Gráficos Dinâmicos; -Classificação múltipla e Filtragem de dados em Tabelas; -Cenários de hipóteses com uso das ferramentas Solver e Atingir Metas; -Regras de Validação de dados em tabelas; -Consolidação de dados entre planilhas e pastas; -Estrutura de Tópicos em Tabelas; -Proteção de células, planilhas e pastas; -Compartilhamento de pastas de trabalho entre membros da equipe, quer com acesso via OneDrive ou rede; -Criação e utilização de Macros para otimizar tarefas;		X		

			-Controle de Formulários para automação de planilhas;				
	Capacitação: Organização e Arquivo de documentos	- Introdução à guarda de documentos;	- legislação vigente - Conceitos de documento, arquivo e sistema municipal de arquivos; - Tratamento técnico dos documentos acumulados nos arquivos;			X	
		- Noções básicas de organização de arquivo	- Como classificar e ordenar documentos; - Como avaliar documentos de arquivo; - Funções arquivísticas: identificação, classificação, ordenação e descrição; - Reconhecimento de documento de arquivo; - Identificação dos tipos de documentos;			X	
		- Gestão de documentos	- Visão geral sobre a correta organização; - Prazos para guarda à luz da legislação brasileira; - Como gerenciar e acondicionar os documentos; - Fiscalização estadual, municipal e federal;			X	
	Capacitação: Administração do tempo e prioridades	Compreendendo o tempo e os desperdiçadores de seu tempo	- Descobrindo o tempo necessário para resultados concretos. - Problemas e dificuldades pessoais na gestão do tempo. - Vantagens de identificar e agir sobre o tempo. - Gestão do tempo como técnica e como comportamento. - Sinais da má administração do tempo na vida pessoal e profissional. - Como identificar os próprios desperdiçadores. - Os cronófagos (maus hábitos e atitudes que nos fazem perder tempo). - Desperdiçadores de ordem estrutural e de caráter pessoal. - A ansiedade negativa que gera perda de concentração. - Apresentação dos ladrões do tempo;		X		

			- Tendência à procrastinação e os motivos internos do ser humano (adiar tarefas).				
		Transformando o tempo em aliado	- Lei dos ritmos biológicos (solução para o seu jeito de funcionar). - Lei de Parkinson. - Lei da dimensão subjetiva do tempo. - Lei das sequências homogêneas de trabalho. - Métodos para gerenciamento do tempo; - Matrizes do tempo para priorização de atividades. - Como superar a procrastinação, o perfeccionismo e aprender a dizer não.		X		
		Produtividade e resultado	- Condução prática de reuniões produtivas. - Gerenciamento dos processos de trabalho. - Utilização da Ferramenta Meta SMART. - Planejamento de metas e objetivos.		X		
	Capacitação: Vínculo e Território	- Concepção da Segurança de Convívio	- Conceito da PNAS; - Dimensão relacional; - Dimensão material;			X	
		- Conceito de vínculo;	- O vínculo como estratégia para o acompanhamento familiar;			X	
		- Cultura, valores e matricialidade familiar;	- Famílias reconhecidas como sujeitos de direitos; - Visão contrária à da tutela e responsabilização das famílias pelas suas dificuldades e vulnerabilidades.			X	
		Como conhecer o território?	População/famílias (número total, quantidade por faixa-etária, distribuição no território, condições de vida e saúde, vulnerabilidades e riscos) ambiente e contexto socioeconômico e cultural;			X	
		- O Trabalho Social na ótica da territorialização	Planejamento com base na realidade local;			X	
	Capacitação: Relacionamento interpessoal no ambiente do trabalho;	Relacionamento interpessoal no trabalho	- Características de um grupo; - Os níveis das relações interpessoais; - Estilos de influências; - Administração de conflitos: mitos e verdades;				X

			- Fontes de conflito no local de trabalho.				
		O processo da comunicação:	- Como acontece o processo da comunicação; - Qual a diferença entre informar e comunicar; - Bloqueio na comunicação; - Falhas na comunicação decorrentes do emissor e do receptor e feedback.				X
		O Trabalho em Equipe	- Relacionamento interpessoal e criação de sinergia nas equipes de trabalho; - Gerenciamento de conflitos; - Comunicação e diálogo; - Feedback como promotor de vínculos para o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.				X
		Métodos para administração de conflitos:	- Prevenção de conflitos; - Inteligência emocional; - A teoria das aptidões da inteligência emocional: as quatro etapas.				X
	Capacitação: A Política de Assistência Social como Direito;	- Legislação pertinente;	- SUAS, PNAS, Tipificação, SUAS em Rio Preto, Estrutura da SEMAS, Rede Socioassistencial;	X	X	X	X
		- Postura e conduta para cada serviço;	- Código de ética do servidor público. - O papel do servidor público da área da Assistência Social - Princípios e valores do serviço público. - Uso racional dos recursos no dia a dia.	X	X	X	X
		- Vulnerabilidade e Risco Social na PNAS: um sinônimo de pobreza?	- Conceitos de Vulnerabilidade e Risco Social; - Questão social na Sociedade capitalista;	X	X	X	X
		- Defesa de direitos;	- Conceito de Defesa de direitos;	X	X	X	X
	Capacitação: Operacionalização do Sistema de informação – SocialSmart;	- Operacionalização no Sistema de informação;	- Ferramentas do Sistema de informação; - Treinamento prático;	X	X	X	X
	Intercâmbio entre os equipamentos da SEMAS e outros (Conselhos Tutelares, Conselhos de	- Intercâmbio entre os equipamentos da SEMAS e outros;	- Encontros; - Rodas de conversa contínuos; - Seminários;				X

	direitos, CRAS, CREAS, Departamentos, Rede conveniada, rede de serviços (escola, poder judiciário, saúde...)						
	Capacitação: Atendimento ao público e atendimento telefônico	- A importância do atendimento telefônico;	- A importância do papel, os novos desafios e a dimensão da responsabilidade dos profissionais que atuam no atendimento ao público; - Ferramentas e estratégias eficazes para a excelência no atendimento face a face e telefônico.		X		
		O processo de comunicação eficaz:	- Equilíbrio emocional e empatia, prezando pelo respeito às pessoas, qualidade na comunicação, relação interpessoal e ética profissional. - Percepção e pró-atividade: diferenciais no atendimento - Principais falhas X técnicas para superá-las - Importância de saber ouvir - Comunicação Verbal e Não Verbal;		X		
		- Lidando com diversos tipos de pessoas;	- Pessoas difíceis: como atendê-las com menor desgaste - Identificação de procedimentos chaves nos contatos telefônicos		X		
	Oficina: Instalação de recursos audiovisuais	- Importância dos Recursos Audiovisuais;		X	X	X	X
		- Como instalar corretamente;	- Como instalar projetor (mídia via microcomputador e notebook); - Como instalar som no notebook; - Como instalar microfone;	X	X	X	X
		- Como resolver problemas;		X	X	X	X
	Capacitação: A importância do Trabalho em Rede: (CRAS, CREAS, CENTRO POP e Rede Socioassistencial)	O conceito de Redes;	- Fundamentos de Redes; - Conceito de Redes - Constituição de Redes				X
		O trabalho em Rede;	- Rede Intersetorial; - Rede Socioassistencial;				X
		Construção conjunta de fluxos para encaminhamentos;	- Processo coletivo de Construção de fluxos; - Cooperação e co-responsabilidade das redes em suas ações;				X

			- Construção de novas parcerias nesse fluxo construído;				
	Capacitação: Metodologia para o trabalho com grupos e ações comunitárias	– Trabalho social com grupos;	- Metodologias e percursos metodológicos;			X	
		Grupo e Processo Grupal;	- Conceito;			X	
		– As diferentes modalidades de grupos	- Tipos de grupos (socioeducativos, de Família, de trabalho, institucional e comunitário);			X	
		– Aplicabilidade de dinâmicas de grupo;	- Metodologias e percursos metodológicos;			X	
		- Ação, mobilização e avaliação.	- Estratégias;			X	
		- Ações Comunitárias;	- Conceitos no âmbito do PAIF e do PAEFI;			X	
	Capacitação Busca Ativa: estratégia do Trabalho Social com Famílias	Busca ativa: conceitos	Conceitos e objetivos para a PSB e PSE; Quem realiza a Busca ativa?			X	
		Busca ativa: estratégia do Trabalho Social com Famílias	- Estratégia para fazer com que os serviços, benefícios, programas e projetos cheguem até as famílias e ao território; - Estratégia para as ações preventivas e proativas; - Estratégia para planejamento local;			X	
		- Busca Ativa e Visita Domiciliar;	Diferenças e semelhanças			X	
		- Possibilidades de Busca Ativa	Exemplo de possibilidade (qual o objetivo, quais os profissionais, quando e como)			X	
	Capacitação: Ética Profissional	Conceitos de ética e moral.	- Determinações históricas da ética e da moral;		X		
		- importância da ética, para a atuação;	- Princípios éticos a defesa e a afirmação de uma vida digna; A Ética e a Relação humana no ambiente de trabalho;		X		
		- habilidades para agir de acordo com princípios éticos;	- Reflexão sobre as ações realizadas no exercício profissional;		X		
		- Ética e exercício profissional	- Princípios éticos do SUAS;		X		
		- ética profissional e desafios cotidianos: trabalho profissional;	- Ética, quotidiano e praxis profissional; Desafios ético-profissionais;		X		

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	Supervisão Técnica: Consolidação da Proteção Social Básica no Território	Organização e adequações cotidianas na atuação dos trabalhadores do SUAS	Exercitando os processos de trabalho frente aos desafios cotidianos, de forma propositiva, criativa e sugestiva;	X			
		- A gestão dos documentos/ relatórios/ prontuários afetos ao acompanhamento das famílias	- Elaboração de Relatórios: Estrutura de um relatório; Tipos de relatório; O que deve constar num relatório? A questão do sigilo e da ética das profissões; Legislações, resoluções, normativas dos conselhos profissionais	X			
		Apreensão do papel e atribuições das equipes do SUAS de PSB frente a PNAS;	Entendimento do papel de cada função no SUAS: gestor da unidade pública e do território, equipe técnica (AS, Psi., Ped.) e suas diferenciadas formações profissionais e níveis de formação (médio e superior);	X			
		A Segurança de Acolhida	- A Segurança de Acolhida: Conceitos e Compreensões; - A importância da acolhida para o usuário da Assistência Social; - Postura ética do Servidor; - Conceito de Empatia; - A Recepção e Acolhida ao usuário;	X			
		Fomento de articulações com rede socioassistencial e publicização do SUAS do território;	Função do gestor do CRAS frente ao território e divulgação dos serviços com objetivo de ampliar o acesso aos direitos sociais;		X	X	
		A integração entre serviços, benefícios e transferência de renda: Entendimento, articulação e execução entre serviços e benefícios da PNAS (CadÚnico e CRAS) e a Relação entre Centros de Convivência e unidades de CRAS	Estudar, discutir, implementar nos CRAS; Desmistificar as funções do CadÚnico e PTR´s tendo-os como alcance aos direitos sociais e público prioritário de acompanhamento. Compreender a função do centro de convivência a partir do serviço executado e sua relação com o PAIF e o CRAS;	X	X		
		Elaboração de protocolos da PSB por serviço e de fluxos de conectividade com gestão, rede de atendimento e CMAS	Lançar publicação sobre o SUAS na lógica das seguranças afiançadas e de proteção social na cidade, em especial com protocolo de atendimento das unidades públicas e parceiras, instrumentais, sistema e		X	X	

			fluxos padronizados. Com atualização anual.				
		Seminário do SCFV	O SCFV foi reordenado em 2013, alterando concepção, formas de organização e impacto no funcionamento da proteção social básica. Passou a exigir dos municípios um redesenho do serviço. Urge a necessidade de disseminar conhecimentos para maior compreensão do serviço reorganizado, bem como organizar sua implantação por meio de Palestra e Debates;	X			
		Apreensão entre normativas, resoluções, pactos, planos no SUAS e realidade local	Relação entre o previsto e o executado, adequações, resignificação da metodologia de trabalho social e dos caminhos previstos no SUAS		X		
		Proteção social entre o idealizado e real; Defesa dos direitos: função e execução; Participação Social	Construir referências metodológicas da relação proteção/ desproteção social a partir de trajetórias de famílias e seus acessos aos serviços e benefícios socioassistenciais, bem como construir referências sobre a função Defesa de Direitos; Criar mecanismos de participação dos atores sociais e de cidadãos na construção e no planejamento das ações.		X		
		PAIF Atendimento e Acompanhamento	Interpretar cada modalidade fazendo o resignificado em função do público prioritário e atendimentos cotidianos dos CRAS, instrumento de avaliação de vulnerabilidade e real resultado, indicadores de vulnerabilidade do território que repercutem diretamente na família e nos serviços a serem ofertados.	X			
		Metodologia de trabalho social no PAIF	Estudar, discutir, implementar nos CRAS; Estudar sobre o Plano de Acompanhamento Familiar (Concepção de família,		X		

			Acompanhamento familiar e individual - Planos; - Mediações; - Avaliações)				
		Metodologia de trabalho social do SCFV e sua relação com PAIF	Estudar, discutir, implementar nos CRAS		X		
		Metodologia de trabalho social no Serviço de Proteção social no domicilio para idosos e PCD e sua relação com PAIF	Estudar, discutir, implementar nos CRAS		X		
		CRAS e gestão no território: referência e contrarreferência	Estudar, discutir, implementar nos CRAS		X	X	
		Relação de integração entre PSB e PSE	Estudar, discutir, implementar nos CRAS e CREAS conjuntamente com ações das assessorias e coordenadorias de PSE, PSB e Gestão do SUAS. Foco na família e lapidação de mitos e atitudes historicamente empreguinadas.			X	
	Capacitação: A construção do papel do pedagogo nos CRAS e Centros de Convivência	Pedagogia e Assistência Social	A pedagogia contribuindo com as práticas de atuação da Política de Assistência Social	X			
		Papel do Pedagogo na equipe de referência	Reflexão sobre as atribuições do Pedagogo em espaços não-formais; Apreensão, entendimento do papel e atribuições dos pedagogos como equipe de referência;	X			
		A Construção do perfil profissional	Os elementos da pedagogia social na construção do perfil profissional	X			
		Construção do papel do pedagogo nos CRAS e nos Centros de Convivência	Construir em conjunto o papel do pedagogo nos CRAS e nos Centros de Convivência	X			
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	Supervisão Técnica: Instrumentalização das ações dos CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social para os coordenadores e a equipe técnica.	Implantação do Protocolo de atendimento do CREAS	- Instrumentalizar a equipe técnica vinculada as unidades de CREAS no processo de implantação do Protocolo de Atendimento do CREAS no cotidiano do serviço; - Adequar os documentos e instrumentos de trabalho; - Aprofundar a discussão sobre as intervenções profissionais no Serviço de Medida Socioeducativa.	X			
		Aprofundamento teórico – metodológico	- Realizar discussões teóricas sobre a violência contra a		X		

		sobre as violações de direito contra criança adolescente, idoso e Pessoa com deficiência.	criança e adolescente com enfoque: nos tipos de violência, formas de identificação (sinais), impactos no desenvolvimento e formas de intervenção. - Ampliar o conhecimento sobre a violência contra a pessoa idosa e PCD, com enfoque nos parâmetro legais e formas de intervenção. - Criar espaços de discussão competências profissionais e as particularidades das abordagens metodológicas da violação de direitos contra a criança e o adolescente, idoso, PCD - A gestão dos documentos/ relatórios/ prontuários afetos ao acompanhamento das famílias;				
		Discussão sobre o Trabalho em Rede e a relação com o Sistema de Justiça;	Refletir e produzir conhecimento com a equipe sobre as Competências profissionais no Trabalho em Rede Socioassistencial e Intersetorial; Refletir e produzir conhecimento com a equipe sobre as Competências profissionais na relação com o Sistema de Justiça (Poder Judiciário e Ministério Público), Conselho Tutelar e demais órgãos de garantia de direitos. Padronizar documentos produzidos na relação com o Sistema de Justiça a partir dos parâmetros legais e teóricos das diferentes áreas profissionais;		X		
		Discussão sobre Fluxo intersetorial e Interinstitucional de enfrentamento a violência contra criança e adolescente, idoso e pessoa com deficiência;	- Discutir o papel das demais políticas públicas no enfrentamento á violência (PSF/NASF/Saúde Mental/Educação, outros; - Criar espaços de discussão sobre fluxos com o Sistema de Justiça;			X	
		Proteção social entre o idealizado e real;	Construir referências metodológicas da relação				X

		Defesa dos direitos: função e execução; Participação Social	proteção/ desproteção social a partir de trajetórias de famílias e seus acessos aos serviços e benefícios socioassistenciais, bem como construir referências sobre a função Defesa de Direitos; Criar mecanismos de participação dos atores sociais e de cidadãos na construção e no planejamento das ações.				
		Revisão do Protocolo de Atendimento do CREAS.	- Revisar o documento denominado Protocolo de Atendimento, a partir do conhecimento acumulado nas supervisões			X	
	Supervisão Técnica: Instrumentalização das ações do CENTRO POP – Centro de Referência para População em Situação de Rua para o coordenador e equipe técnica.	Metodologia de trabalho do Centro POP	Instrumentalizar as equipes técnicas do Serviço para o trabalho teórico e técnico no atendimento à pessoas em situação de rua no Sistema único da Assistência Social.	X			
		Uso e abuso de substâncias psicoativas na sociedade e na população em situação de rua	Olhar e atitude dos profissionais frente ao uso e abuso; O lugar do uso de drogas na identidade de uma pessoa em situação de rua; Abordagem na rua às pessoas usuárias de substâncias psicoativas;	X			
		Sujeitos em sofrimento psíquico em situação de rua	Olhar e atitude dos profissionais frente a abordagem e atendimento aos sujeitos em sofrimento psíquico em situação de rua; Abordagem na rua às pessoas em sofrimento psíquico;		X		
		O Acompanhamento e atendimento	Como ofertar atendimento e acompanhamento especializado, com atividades direcionadas para o fortalecimento de vínculos sociais e/ou familiares, a organização coletiva, mobilização e participação social, assim como a construção de novos projetos de vida às pessoas em situação de rua.		X		
		Sujeito e complexidade	A complexidade da população em situação de rua; Os desafios dos profissionais para a reinserção da população em situação de rua na sociedade.		X		

		Plano de atendimento do sujeito	Orientações para Elaboração do Plano Individual de Atendimento; Porque e pra quê? Dimensões do Plano de atendimento		X		
		Redução de Danos nas situações de risco social	Nivelamento de Conceito; Estratégia e desafios de atuação; Atuação dos profissionais de acordo com a política de Redução de Danos;			X	
		Instrumentalizar as equipes técnicas do Serviço Especializado em População de Rua e do Serviço Especializado em Abordagem social	Construção de uma metodologia que tenha como objetivo a interdisciplinaridade das ações e modelos de atenção e gestão na produção do cuidado com as pessoas em situação de rua por meio de supervisão técnica			X	
		Os processos de trabalho interdisciplinares e intersetoriais	Compreensão da relação interdisciplinar e intersetorial para o avanço em políticas públicas eficazes para a população em situação de rua			X	
		Metodologia do trabalho da abordagem social e o trabalho com a rede.	Construção da metodologia de trabalho do Serviço Especializado em Abordagem Social.			X	
	Capacitação: A metodologia de trabalho com as famílias e com adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto (LA e PSC)	Conceitos	Discussão sobre os conceitos pertinentes ao Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medidas Socioeducativas de Liberdade Assistida (LA) e Prestação de Serviço à Comunidade (PSC)		X		
		Legislação vigente	Discussão sobre as legislações vigentes referente às medidas socioeducativas em meio aberto.		X		
		Eixos estruturantes do Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medidas Socioeducativas de Liberdade Assistida (LA) e Prestação de Serviço à Comunidade (PSC)	- Discussão referente a: - Acolhida; - Articulação na elaboração e execução do PIA - plano individual de atendimento; - Atividades de acompanhamento/ avaliação		X		
		Metodologia de trabalho	Instrumentalizar as equipes referente a organização do Serviço de MSE;		X		

			Promover a reflexão através da prática, reconhecendo e construindo soluções para os problemas, aumentando a compreensão do alcance das ações profissionais;				
		Protocolo e fluxos	- Estabelecimento de protocolo e fluxos entre o Sistema de Justiça (Poder Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública) e o Serviço de MSE em Meio Aberto Estabelecimento de fluxos entre o Serviço de MSE em Meio Aberto, as Políticas Setoriais, rede privada e demais instâncias do SGD ;		X		
		Registros	Estabelecimento da rotina de registros sobre os atendimentos prestados e sobre o trabalho desenvolvido no Serviço.		X		
		Monitoramento e avaliação do Serviço	Estabelecimento da sistemática permanente de avaliação do Serviço;		X		
	Capacitação; A metodologia de trabalho com as famílias e indivíduos em situação de acolhimento institucional	Legislação vigente	- Discussão sobre as legislações vigentes referente ao Acolhimento Institucional.		X		
		Metodologia de trabalho	- As diferentes funções da equipe no serviço e Trabalho com as Famílias		X		
		Trabalho intersetorial	- A Rede de atendimento e suas relações complexas; - Atuação Interdisciplinar e o trabalho em rede.		X		
		Documentos	- Linguagem, Escrita e Comunicação – A produção dos documentos para a Rede e judiciário;		X		
		PIA – Plano Individual de Atendimento;	- Entendendo e construindo; - Levantamento das particularidades, potencialidades e necessidades; - Estratégias de atuação, desafios, planejamento e monitoramento		X		
		Desafios da coordenação	- Elementos necessários para superar as dificuldades e promover uma melhor qualidade no cotidiano dos acolhimentos institucionais		X		
		Acompanhamento familiar	- Estudo diagnóstico; - Visita - Ética profissional;		X		

			- Discussões de casos; - A prática do registro; - Relatório circunstanciado;				
	Capacitação: O trabalho Social em situações de abuso e violência sexual contra crianças e adolescentes	Mitos sobre violência sexual contra crianças e adolescentes;	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão referente aos mitos e verdades sobre a violência sexual contra crianças e adolescentes;		X		
		Conceitos de violência sexual;	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão referente aos conceitos de violência sexual;		X		
		Dinâmica da violência sexual contra crianças e adolescentes;	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão referente a dinâmica da violência sexual contra crianças e adolescentes		X		
		Legislação vigente	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão acerca das legislações vigentes sobre violência sexual contra crianças e adolescentes;		X		
		Notificação de casos;	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão referente a notificação de casos de violência contra crianças e adolescentes;		X		
		Atuação profissional;	Oficinas para profissionais dos CREAS para discussão referente a atuação profissional em casos de violência contra crianças e adolescentes com foco em aspectos éticos e de sigilo.		X		
CONTROLE SOCIAL	Capacitação: O Exercício do Controle Social e sua interface com o SUAS e o papel dos conselhos de direitos	- Participação e Controle democrático;	A importância do controle social;	X	X	X	X
		O sistema de Controle da Administração Pública brasileira;	Conceitos gerais sobre transparência;	X	X	X	X
		- Funções e instrumentos do controle social;	Instrumentos de controle social;	X	X	X	X
		- a política de assistência social e o controle social;	Fundamentos;	X	X	X	X
		- As bases de organização do SUAS;	Conceitos básicos de políticas públicas;	X	X	X	X
		- Programa Bolsa Família: Gestão, acompanhamento e controle social;	Conceitos básicos;	X	X	X	X
		- A estrutura de financiamento do SUAS;	Conceitos básicos de políticas públicas da estrutura do financiamento;	X	X	X	X

		- O papel do controle social na gestão da Política de Assistência Social;	O papel do controle social;	X	X	X	X
		- Funções e instrumentos do controle social do suas e do programa bolsa família;	Ferramentas disponíveis para o controle social;	X	X	X	X
		- Matrizes de acompanhamento da política de assistência social como ferramentas de exercício do controle social;	O Papel da Avaliação nas Políticas Públicas;	X	X	X	X
		- Os atores do controle social;	Os atores do controle social;	X	X	X	X
		- As competências e a importância das comissões temáticas	Atribuições do conselho de Direito;	X	X	X	X
	Capacitação: A atuação dos Conselheiros Tutelares e o processo de escuta qualificada	Escuta qualificada no processo de atendimento do Conselheiro Tutelar	Processo de mobilização, sensibilização, comunicação e motivação;			X	
		- Conceito sobre atendimento e escuta qualificada, rede de atendimento, humanização, acolhimento e triagem;	Característica diferenciada de atendimento; Dificuldade dos casos; Tipos de situações que aparecem;			X	
		- O Conselho Tutelar no trabalho em equipe e o fluxo de atendimento em Rede;	Interação com os órgãos e entidades do sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente;			X	
		Procedimentos;	O saber agir na busca de soluções adequadas; Receber, estudar, encaminhar e acompanhar casos. -Manutenção de arquivos/ pastas organizadas;			X	
		- A interação do Conselho tutelar com os órgãos e entidades do sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente;	Os Principais interlocutores do Conselho Tutelar: conversar para entender, fazer entender e resolver. Fiscalização das instituições que fazem o atendimento a crianças e adolescentes			X	
		- Levantamento de dados para fundamentação da tomada de decisões	Emissão de relatórios frequentes sobre a situação da infância dos casos			X	

		nas políticas públicas da infância;	atendidos de acordo com a resolução 139 do Conanda; Indicadores para coleta de dados quantitativos e qualitativos; Elaboração de estatística dos atendimentos;				
		O Colegiado do Conselho Tutelar	Decisões em colegiado; Deliberação e aprovação do colegiado; Estudo de Caso; Conjunto de ações Distribuição dos casos; Providências imediatas; Meios de verificação; Resolução CONANDA nº 75/2001; Resolução CONANDA nº 88/2003;			X	
	Capacitação: As atribuições dos Conselheiros Tutelares	- ECA - direitos da Criança e do Adolescente;	O Código de Menores; A constituição de 1988 e a infância e a juventude; A doutrina da proteção integral; A convenção da ONU sobre os direitos da criança; Os direitos das crianças e dos adolescentes;		X		
		- Atribuições do Conselheiro Tutelar;	As atribuições do conselheiro tutelar; As Medidas de Proteção; A Escolha do melhor caminho;		x		
		- Características do Conselho Tutelar	O que não é atribuição do Conselho tutelar; Características do Conselho tutelar; O papel e a competência do Conselho Tutelar;		X		
		- Funções Legais: Instrumentos para ação – modelos	Documentação referente ao funcionamento do conselho tutelar; Funções de Assessorar; Providenciar; Fiscalizar; Requisitar; Representar; Notificar; Encaminhar;		X		
		- A Instrumentalidade, o trabalho em rede e postura ética;	Registros, relatórios, ofícios, trabalho em rede, monitoramento e avaliação		X		
		Formas de Registros de Casos	Instrumentos de trabalho do Conselho Tutelar Os registros no trabalho do Conselho Tutelar		X		
		O Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA,	Competências e interface com o Conselho Tutelar;		X		

Fonte: Departamento de Gestão do Trabalho

10 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO:

O monitoramento é imprescindível para o bom desenvolvimento do Plano Municipal de Educação Permanente, este instrumento de gestão nos fornece importantes informações ocorridas durante a execução das ações prevista no Plano, permitindo as devidas correções ou adequações.

O monitoramento e a avaliação bem como todas as etapas do plano, deverá ser elaborado a partir da realidade e das necessidades dos trabalhadores do SUAS, conselheiros e gestores.

A metodologia a ser utilizada deve ser realizada à medida que as supervisões, capacitações, seminários e outros forem sendo concretizadas, com acompanhamento e supervisão do Núcleo de Educação Permanente.

Diante das questões apontadas e na execução do Plano deverão ser analisados, o índice de satisfação dos trabalhadores do SUAS, gestor, coordenadores e conselheiros, o cumprimento dos objetivos estabelecidos, bem como das ações, temas e conteúdos, segundo as áreas (de gestão, proteção social básica, proteção social especial e controle social) de acordo com o período e tempo previsto, além do alcance do indicadores propostos pela matriz de avaliação, que será construída após a validação do referido Plano.

O Núcleo de Educação Permanente do SUAS poderá definir instrumentais específicos para a realização do monitoramento que serão aplicados ao final de cada ação de capacitação. O Núcleo de Educação Permanente poderá participar nos eventos de capacitação, no sentido de adquirir condições e conhecimentos que permitam contribuir no processo de monitoramento e avaliação, fornecendo inclusive subsídios ao Conselho Municipal de Assistência Social para avaliar a implementação do Plano.

11 – ORÇAMENTO:

Tendo em vista a implantação das ações propostas neste Plano é necessário definir qual fonte financiadora para desenvolver as atividades previstas, pautadas nas normas vigentes para a correta utilização dos recursos públicos.

Assim, as ações de educação permanente, acima destacadas, terão a Fonte de Recurso Municipal e Recurso Federal por meio do IGD-SUAS e IGD-PBF como base de financiamento para essas ações.

12. BIBLIOGRAFIA:

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS. Brasília, 2006.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome. Capacita SUAS. Vol. 1, Brasília, DF: MDS, 2008.

_____. Lei Orgânica da Assistência Social – Lei nº 8.742/1993. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm Acesso em 28/03/2018 às 9:10 horas.

_____. Lei 13.019/2014. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm Acesso em 28/03/2018 às 9:12 horas.

_____. Lei nº 12.435/2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm Acesso em 28/03/2018 às 9:14 horas.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/SUAS. Brasília, 2013.

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

FARIA, Andréa Alice da Cunha Faria; NETO, Paulo Sérgio Ferreira. Ferramentas do diálogo – qualificando o uso das técnicas do DRP: diagnóstico rural participativo. Brasília: MMA; IEB, 2006.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Esperança: Um reencontro com a Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. Disponível em http://peadanosiniciais.pbworks.com/f/Pedagogia_da_Esperanca_-_Paulo.pdf Acesso em 28/03/2018. às 9:00 horas.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO (SP). Secretaria Municipal de Assistência Social. Plano Municipal de Assistência Social de São José do Rio Preto: diagnóstico socioterritorial: sumário executivo 2014-2017. São José do Rio Preto: SEMAS, 2015. Disponível em http://www.riopreto.sp.gov.br/PortalGOV/do/subportais_Show?c=134363 Acesso em 02/04/2018 às 14:15 horas.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO (SP). Secretaria Municipal de Assistência Social. Diagnóstico socioterritorial de São José do Rio Preto: versão executiva atualizada 2015-2016. São José do Rio Preto: SEMAS, 2016. Disponível em http://www.riopreto.sp.gov.br/PortalGOV/do/subportais_Show?c=155004 Acesso em 02/04/2018 às 14:18 horas.

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO (SP). Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico, Ciência, Tecnologia e Inovação. Conjuntura Econômica de São José do Rio Preto: 31.ed. São José do Rio Preto: Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico, Ciência, Tecnologia e Inovação, 2016. Disponível em http://www.riopreto.sp.gov.br/PortalGOV/do/subportais_Show?c=60202 Acesso em 02/04/2018 às 14:22 horas.

PREFEITURA DE
RIO PRETO
ASSISTÊNCIA SOCIAL