



Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS

Limeira/SP

2015



Prefeito do Município de Limeira – SP

Paulo Cezar Junqueira Hadich

Vice-Prefeito do Município de Limeira - SP

Antonio Carlos Lima

Presidenta do CEPROSOM – Centro de Promoção Social Municipal

Ana Maria Leme da Silva Sampaio

Secretário Executivo do CEPROSOM – Centro de Promoção Social Municipal

Almiro Francisco de Almeida

Coordenação:

CEPROSOM – Centro de Promoção Social Municipal

Equipe de Elaboração:

Diretoria de Vigilância Socioassistencial

Virgílio Paulo da Silva Alves

Viviane Cerqueira

Thais Bassinello

Mônica Sayuri Bando



1) INTRODUÇÃO:

A assistência social tornou-se política pública no Brasil com a Constituição Federal de 1988. Com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), de 1993, estabeleceram-se normas e critérios para a organização da assistência social, cuja caracterização – como um direito – exige definições de leis, normas e critérios objetivos.

Esse arcabouço legal vem sendo aprimorado desde 2003¹ com o intuito de estabelecer uma rede de proteção e promoção social. Em 2005, o Sistema Único da Assistência Social (SUAS) começou a ser implementado no Brasil, visando interromper a fragmentação que até então marcou os programas do setor e instituiu, efetivamente, as políticas públicas da área e a transformação efetiva da assistência social em direito. Em 2011, a lei do SUAS foi sancionada (Lei Federal N° 12.435/2011).

Os recentes avanços conceituais e práticos na implementação dos serviços e benefícios socioassistenciais colocaram em evidência a necessidade da formação e capacitação dos profissionais do SUAS na perspectiva de uma qualificação comprometida com um projeto emancipatório de sociedade. Os princípios e diretrizes para a formação e capacitação dos agentes do SUAS foram consolidados pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), aprovada em 2013.

No município de Limeira, a consolidação dos novos marcos conceituais e regulatórios do SUAS vem sendo empreendida desde 2013. Com o sancionamento da Lei Municipal N° 688/2014, a legislação municipal foi aprimorada. A estrutura administrativa do Centro de Promoção Social Municipal (CEPROSOM), órgão gestor municipal da Assistência Social, passou a contemplar as áreas indicadas nas Metas de Pactuação do SUAS em 2014. No mesmo ano, houve a ampliação das equipes de profissionais que atuavam em

¹ 2003: Ocorre a IV Conferência Nacional de Assistência Social que teve como principal deliberação a construção e implementação do SUAS.

distintos níveis e nos diversos equipamentos públicos sob a responsabilidade do CEPROSOM, após a realização de concurso público.

O “Plano Municipal de Assistência Social (PMAS) 2014-2017: Consolidando o SUAS em Limeira” direciona os esforços para uma gestão efetiva da Política de Assistência Social, propondo um trabalho com a participação da comunidade local através da mobilização de cada território e articulação das ações com as demais políticas públicas. O PMAS estabelece, no âmbito do primeiro eixo de ação – Aprimora-SUAS – um objetivo específico de educação permanente, com três ações (vide Tabela 1 abaixo).

Tabela 1: A educação permanente do Plano Municipal de Assistência Social 2014-2017 de Limeira

Objetivo específico: Trabalhadores do SUAS e das demais políticas públicas municipais qualificados de forma contínua e permanente

Ações	Indicador	Meta	Prazo	Responsável
Realizar formação para alinhamento dos conceitos com equipe	Formação para alinhamento dos conceitos com equipe realizada	1 formação para alinhamento dos conceitos com equipe realizada	2014	Diretor da Vigilância Socioassistencial e responsável pela Formação Continuada
Criar Biblioteca Técnica	Biblioteca técnica criada	1 biblioteca técnica criada	2014	Diretor da Vigilância Socioassistencial e Diretoria da Proteção Social
Construir uma Comissão Permanente de Educação e Capacitação para elaborar e executar o Plano Municipal de Educação Permanente e adequá-lo periodicamente de acordo com as demandas por formação, suporte técnico e atualização	Comissão Permanente de Educação e Capacitação construída	1 Comissão Permanente de Educação e Capacitação construída	2015	Diretor da Vigilância Socioassistencial e responsável pela Formação Continuada
	Plano Municipal de Educação Permanente criado	1 Plano Municipal de Educação Permanente criado	2015	
	Nº de cursos ofertados	Cronograma anual de cursos	Anual	
	Nº de trabalhadores do SUAS capacitados	Painel de monitoramento	2017	
	Nº de profissionais que atuam no CEPROSOM qualificados	70% dos funcionários capacitados	Anual	



O presente Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS é o resultado da trabalho da Comissão Permanente de Educação e Capacitação, preconizada no PMAS e estabelecida em 2013, e segue as diretrizes estabelecidas pela PNEP.

2) MARCO REFERENCIAL: A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO ÂMBITO DO MUNICIPAL

A PNEP propõe a organização das modalidades de formação e capacitação através de Percursos Formativos, são eles:

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

Para cada um dos Percursos Formativos, três tipos de ações de capacitação e quatro de formação podem ser implementadas:

- Ações de capacitação:
 - Capacitações Introdutórias;
 - Capacitações de Atualização;
 - Supervisão Técnica;
- Ações de formação:
 - Formação técnica de nível médio;
 - Aperfeiçoamento;
 - Especialização;
 - Mestrado.



Ao município de Limeira-SP sob responsabilidade do CEPROSOM, considerando as modalidades e percursos formativos da PNEP, cabe planejar as ações de formação e capacitação, por meio de:

- Elaboração de diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;
- Desenho de planos de cursos e matrizes pedagógicas;
- Pactuação e validação de conteúdos;
- Disseminação de conteúdos produzidos e sistematizados;
- Capacitação dos integrantes da rede socioassistencial do SUAS.
- Ofertar ações de capacitação (Capacitações Introdutórias, Capacitações de Atualização e Supervisão Técnica) e ações de formação do tipo Cursos de Aperfeiçoamento, no âmbito dos três Percursos Formativos; e
- Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS/Comissão Permanente de Educação e Capacitação.

3) ANTECEDENTES: METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PLANO E PRIMEIROS RESULTADOS

A Comissão Permanente de Educação e Capacitação realizou reuniões com as coordenadoras dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) e com os responsáveis por outros equipamentos da Assistência Social a fim de formular a estratégia de formação em 2013, que foi dedicado para a realização de um diagnóstico para a área, sendo este seu primeiro ano de gestão.

As demandas levantadas deram força à concepção e execução de duas capacitações em 2014, uma sobre qualidade de vida no trabalho e outra sobre alinhamento técnico aos profissionais do SUAS – que consta no PMAS 2014-2017.

A primeira capacitação – “Qualidade de Vida no Trabalho: vivências e práticas” – cumpriu com o objetivo de integrar todos os profissionais do



ESTADO DE SÃO PAULO - BRASIL



CEPROSOM ao trabalhar conceitos básicos da qualidade de vida no trabalho. A atividade também sistematizou as demandas prioritárias dos 261 funcionários da autarquia: infraestrutura, segurança, comunicação e manutenção. As questões prioritárias que emergiram da formação confirmaram as prioridades emanadas de uma avaliação institucional realizada em dezembro de 2013.

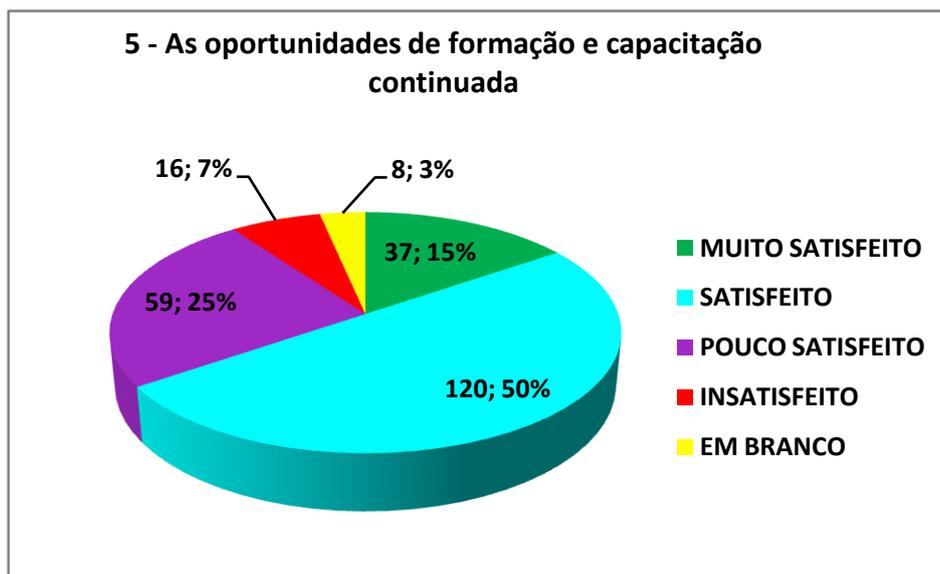
A segunda capacitação, “Referenciamento dos Serviços da Proteção Social Básica”, de cunho técnico, foi planejada em 4 etapas, sendo que 3 foram realizadas em 2014. A primeira – “Somos todos trabalhadores do SUAS” – reuniu todos os profissionais do CEPROSOM com o objetivo de integrá-los e provocar o reconhecimento dos profissionais enquanto trabalhadores da mesma política. A etapa “Alinhando os conceitos da PNAS/SUAS” foi voltada a todos os técnicos (psicólogos e assistentes sociais) e buscou aprofundar as temáticas e conceitos da política envolvendo programas, serviços projetos e benefícios. A etapa “O trabalho profissional do Assistente Social no SUAS” envolveu apenas os assistentes sociais, porém não só os do CEPROSOM – também os da rede socioassistencial privada e das demais secretarias municipais. O objetivo da terceira etapa foi retomar os conceitos e as questões relacionadas à prática do serviço social em diversos espaços, assim como a ética profissional. A quarta etapa foi iniciada no primeiro semestre de 2015, e cumpriu o objetivo de potencializar o trabalho nos territórios. Nesse sentido, as capacitações foram descentralizadas de modo a abarcar os diferentes profissionais da rede socioassistencial pública do território de abrangência de cada CRAS.

O trabalho de capacitação e formação da equipe do CEPROSOM, porém, não se restringiu a essas duas capacitações. A equipe participou de 11 outros cursos, ofertados pelo CEPROSOM, pelo Governo Estadual e pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), bem como de 14 eventos e atividades formativas externas em 2014.

4) DIAGNÓSTICO/JUSTIFICATIVA

A metodologia aplicada para a composição do diagnóstico da área de Formação e Capacitação Continuada leva em consideração três fatores: as necessidades formativas contidas no instrumental de avaliação institucional, as demandas enviadas diretamente pelos trabalhadores do SUAS e os registros de capacitações anteriores.

Na Avaliação Institucional de 2013 e 2014 o item “capacitação profissional continua para todos os trabalhadores” figurou entre as cinco sugestões mais apontadas pelos trabalhadores do CEPROSOM. Isso demonstra a relevância da área para os trabalhadores que também apontaram a necessidade de maior abrangência das ações, em vista dos resultados compilados no gráfico abaixo:



Fonte: CEPROSOM, Avaliação Institucional, 2014.

A tabela abaixo demonstra as demandas dos trabalhadores do SUAS levantadas no ano de 2014. Esta tabela foi utilizada como diagnóstico inicial dentro do processo de determinação dos percursos formativos de cada área tendo como premissa o interesse coletivo como foco da formação profissional, portanto, cabe à Área de Formação e Capacitação Permanente dar prioridade às demandas que respeitem este critério.

Capacitações e Cursos (sugestões 2014)				
Entidade	Tema	Evento	Pessoa que sugeriu	Tipo
MDS	SICON	Curso SICON	Fabiana (Cadunico)	Curso EAD
Interfaces: consultoria e assessoria (NECA)	Adolescentes /Drogas	Trabalho com adolescentes e jovens usuários de drogas	Maria Germek (pedido dos municípios)	
ADETS	Família (atendimento)	Orientação Familiar Sistêmica- Técnicas de atendimentos	Cleusa Marrafon/CRAS dores	Capacitação presencial
ADETS	Adolescentes /Drogas	Álcool, Drogas e Adolescência, como abordar, o que fazer?	Cleusa Marrafon/CRAS dores	Capacitação presencial
ADETS	Família (trabalho)	Trabalho com família numa perspectiva emancipatória e social	Cleusa Marrafon/CRAS dores	Capacitação presencial
UNESP	Cartografia e geotecnologia	Aperfeiçoamento "cartografia, geotecnologias e representação tátil nos estudos ambientais: conceitos, metodologias e práticas inclusivas"	Virgilio Vigilância	Curso online
Org. Paulista em Gestão Pública	SICON E CECAD	Treinamento Operacional do Sistema de Condicionalidades-SICON e do CECAD-Consulta e Extração das informações da Base Cadúnico	Cleusa Marrafon/CRAS dores	Curso in Company
Governo Escola	CRAS e IGDSUAS	A importância dos serviços socioassistenciais e da estrutura física do Cras no valor repassado do IGDSUAS-M	Nadyr/Giuliano	Capacitação presencial
Org. Paulista em Gestão Pública	CMAS	Treinamento para Conselheiros Municipais de AS-CMAS	Paula Bartolan	Curso presencial



Oficina Municipal	Adm. Pública municipal	Planejamento Municipal	Oficina municipal	Curso
----------------------	---------------------------	------------------------	-------------------	-------

Outra ferramenta utilizada para a realização do diagnóstico foram os registros feitos durante as capacitações, sendo estas: “Qualidade de Vida no Trabalho”, em 2013 e “Referência e Contrareferência dos Serviços da Proteção Social Básica”, em 2014/2015.

Com base no relatório final da capacitação “Qualidade de Vida no Trabalho” foram elencados os seguintes pontos:

- o processo de comunicação interna e externa seja avaliado e, que ações de melhorias sejam implantadas com vistas a eliminar falhas e ruídos neste processo;
- todos os cargos e funções e hierarquias sejam claramente definidos (ações e responsabilidades) e amplamente divulgados entre Todos os Colaboradores (de Todos Setores / Departamentos);
- todos os procedimentos operacionais sejam descritos e padronizados e, que ações de melhorias sejam implantadas com vistas a eliminar falhas nos diversos processos operacionais;
- os processos de Capacitações (nas diversas áreas) sejam contínuos. Cabe ressaltar que para um melhor aproveitamento numa Capacitação Técnica, onde a Metodologia proposta é a da construção coletiva e da interatividade com os Participantes, as Turmas a serem formadas devem ter até 40 Integrantes;
- os encontros (atividades), para Capacitações Técnicas sejam realizados, sempre que possível, no período da manhã, pois, para na primeira atividade do dia os Participantes estarão mais dispostos, assimilando assim, melhor os conteúdos abordados.

Em 2014, a capacitação “Referência e Contrareferência dos Serviços da Proteção Social Básica” buscou firmar os marcos legais e facilitar a compreensão da política do SUAS com foco na proteção social básica. Em sua finalização em 2015 foi diagnosticada a necessidade de finalizar o trabalho com a proteção social básica por meio de oficinas e supervisões técnicas, além de apontar a demanda por maior atenção às áreas de atividades meio e do esporte.

Além disso, a equipe da área de Formação e Capacitação Continuada observou a ineficiência no fluxo coordenado de pedidos de capacitações. Os pedidos e contratações, muitas vezes são realizados diretamente pelos profissionais, sem que a equipe tome conhecimento das mesmas.

Por fim, a necessidade de trabalhar a política da Assistência Social como um direito continua sendo o foco da área. A percepção dos serviços tanto por parte dos usuários, quanto por parte de alguns funcionários ainda se embasa em ações paliativas e de caráter filantrópico

5) OBJETIVOS

Diante do exposto na seção anterior, podemos afirmar que o objetivo geral do presente plano é desenvolver ações que possibilitem a consolidação do SUAS no município de Limeira com foco na conscientização dos profissionais da Assistência Social como co-responsáveis pela implementação da política pública no município. Sendo que o objetivo da política em âmbito Nacional é:

“Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.” (PNEP, 2013, pg. 29)

Tendo como objetivos específicos:

- Fortalecer a Área de Formação e Capacitação por meio da criação do Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS;

- Consolidar as Reuniões de Estudo como meio de aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- Criar mecanismos para o monitoramento e avaliação dos processos formativos, em busca do aprimoramento dos mesmos;
- Realizar diagnósticos anuais para o aprimoramento das ações propostas pela área, que devem abranger e motivar a participação de todos os trabalhadores do SUAS;
- Garantir o acesso e empoderamento de direitos socioassistenciais aos usuários da política pública.

6) PLANO DE AÇÃO

6.1) Capacitação Técnica sobre a concepção de convivência social e fortalecimento de vínculos: “O Trabalho Social Referenciado ao CRAS” ;

Objetivos:

- Fomentar o debate sobre o trabalho social na proteção social básica, enfatizando a área temática da concepção de convivência social e fortalecimento de vínculos, tendo os territórios vividos como eixo e direção do planejamento e intervenção da política de assistência social;
- Facilitar processos de articulação, por meio do referenciamento dos serviços da proteção social básica para o desenvolvimento das atribuições dos CRAS e,
- Proporcionar a reflexão e o diálogo dos trabalhadores do SUAS sobre a concepção de convivência social e fortalecimento de vínculos na política pública de assistência social.

Estrutura:

- 2 (dois) **ENCONTROS**. Sendo 1 (um) no início do trabalho com o objetivo de apresentar a proposta e o outro ao final do processo para

avaliação e sistematização da vivência do processo a ser realizado. Cada encontro terá a duração de 4 (quatro) horas, totalizando 8 (oito) horas para 80 participantes.

- 08 (oito) **OFICINAS TEMÁTICAS** com duração de 6 horas cada oferecendo subsídio teórico-prático. Deverão ser divididas em 2 (dois) grupos com 40 participantes cada, sendo quatro oficinas por grupo. Totalizando, dessa forma, em 48 horas. As oficinas deverão ocorrer ao longo de quatro meses, isto é, 1 oficina por mês para cada grupo.
- 15 (quinze) encontros de **SUPERVISÃO TÉCNICA** com duração de 3 horas cada. Os encontros deverão ser divididos em 3 (três) grupos com a participação de no máximo 30 participantes cada. Os encontros deverão ser realizados ao longo de 5 meses, sendo 1 (um) encontro por mês para cada grupo. Totalizando, dessa forma, em 45 horas.

Cronograma:

14/10 - Seminário Geral de abertura com todo o grupo de participantes

1ª oficina com Grupo A e B: 11/11 - 12/11

2ª oficina com Grupo A e B: 16/12 - 17/12

3ª oficina com Grupo A e B: 20/01 - 21/01

4ª oficina com Grupo A e B: 17/02 - 18/02

Reunião com equipe de Gestão para planejamento dos encontros de Supervisão: 09/03

6.2) Núcleo de Estudos

Objetivos:

- Continuar proporcionando um espaço de debate reflexivo sobre assuntos que tangem a prática dos trabalhadores do SUAS – Sistema Único de Assistência Social.
- Continuar auxiliando no entendimento das bases teóricas sobre o tema, seu impacto no cotidiano profissional e sua inter-relação com a Política de Assistência Social.

- Regulamentar-se por meio de portaria que o legitime como Núcleo de Estudos.
- Eleger dentre os membros da diretoria de Vigilância Sócio Assistencial o presidente e o secretário do Núcleo, que deverão coordenar e atrair novos membros para o mesmo.
- Realizar o diagnóstico, o monitoramento e a avaliação das ações de formação, de forma co-responsável com a Área de Formação e Capacitação Continuada.

Estrutura: Reuniões mensais, com duração de 3h30 (das 8h30 ao 12h)

Cronograma: 18/09/15 , 16/10/15, 19/11/15, 11/12/15

6.3) Aprimoramento do instrumental de Avaliação Institucional

Objetivo: Incluir perguntas no questionário para obter um diagnóstico sobre os temas de interesse dos trabalhadores da instituição.

Estrutura: Uma ou mais perguntas dissertativas ou objetivas a respeito de temas de interesse pessoal no âmbito da formação e capacitação profissional.

6.4) Instrumental do fluxo de pedidos

Objetivo: Instituir um fluxo de pedidos de capacitação que passe pela Área de Formação e Capacitação com o objetivo de compor o diagnóstico da área e facilitar a proposição de ações condizentes com as demandas apresentadas.

Estrutura: Formulário eletrônico contendo, nome, área onde atua, temática do curso, local de oferecimento, duração e custo. Além de uma pequena justificativa de interesse.

7) MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

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

O monitoramento da participação e da postura profissional dos participantes e do próprio profissional contratado para ministrar a capacitação será realizada por meio de listas e relatórios elaborados pela equipe da área de Formação e Capacitação Continuada, assim como a percepção dos componentes do Núcleo de Estudos.

A avaliação das ações se dará por meio da aplicação de questionários onde os participantes das capacitações deverão opinar a respeito do conteúdo abordado, metodologia, relação com a prática profissional, expectativas pessoais, postura do profissional e da equipe de formação e capacitação continuada, entre outros aspectos. Além disso, compõe o mecanismo de avaliação o relatório final do facilitador e da equipe da área de Formação e Capacitação Continuada.

A partir dos dados coletados, tanto dos questionários específicos de cada capacitação e do questionário aplicado na Avaliação Institucional será possível mensurar o grau de efetividade da ação proposta e sua contribuição para a formação dos trabalhadores envolvidos. Além disso, será possível construir os indicadores previstos no PMAS, são eles: o número de cursos ofertados, o número de trabalhadores do SUAS capacitados e o número de trabalhadores do Ceprosom capacitados.

8) CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente plano busca ser uma diretriz para a gestão no âmbito da educação permanente e tem como objetivo instituir, de maneira coordenada, metas e caminhos para alcançá-las. É importante destacar que o plano tem como premissa a consonância objetiva com o PMAS e a PNEP, de maneira que as especificidades de Limeira e do próprio Ceprosom foram captadas frente às diretrizes gerais da União e do município.



Limeira, 11 de dezembro de 2015.

Ana Maria Leme da Silva Sampaio
Presidente do Ceprosom

Virgílio Paulo da Silva Alves
Diretor da Vigilância Socioassistencial