PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

PERMANENTE

Paraíso das Águas/MS
Vigência do Plano – 2020 a 2024

GESTÃO

IVAN DA CRUZ PEREIRA
Prefeito Municipal

OCESINO ALVES DE OLIVEIRA
Vice Prefeito Municipal

FABIANA DOS SANTOS PINHO PEREIRA
Secretária Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania

ELABORAÇÃO

ANDRÉA MARQUES DE AZEVEDO
Técnica do Órgão Gestor

MILENA PAULINO MATHEUS
Coordenadora do CRAS - Proteção Social Básica

IZABEL MARIA MUNARI
Coordenadora do CREAS – Proteção Social Especial de Média Complexidade

ÉLITA FERNANDA DOS SANTOS
CELISMAR PEREIRA DE ALMEIDA
ZEULA FERREIRA DE MORAES FURMAN
Representantes do Conselho Municipal de Assistência Social

SUMÁRIO

Apresentação 04

1. Fundamentação do Plano.....05

2. Identificação 10

3. Objetivos 12

4. Diagnóstico socioterritorial.....14

5. Necessidade de Formação e Capacitação.....19

6. Levantamento de dados.....19

7. Definição das ações de Educação Permanente.....32

8. Certificação.....36

9. Orçamento.....37

10. Monitoramento.....37

APRESENTAÇÃO

Para a elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente, a Secretaria Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania, pautou-se nos princípios da Política Nacional de Educação Permanente do Ministério do Desenvolvimento Social, nas orientações da SEDHAST e da Escola do SUAS Mariluce Bittar. Consideramos sobretudo, a dinâmica cotidiana vivenciada pelos profissionais que atuam no Sistema Único de Assistência Social.

Após um amplo processo de discussões, fomentadas pelas Conferências de Assistência Social, ao longo dos anos, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS é um marco histórico no que tange o aprimoramento da gestão, pois estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente, a fim de qualificar os serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Dentre as diversas normativas como a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS/2006 e a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS/2012, que evidenciaram esforços das instâncias comprometidas com a "desprecarização" do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País.

Este Plano, portanto, objetiva iniciar as possibilidades metodológicas para uma aprendizagem significativa, que possa influenciar efetivamente na prática profissional dos trabalhadores do SUAS e demais envolvidos neste processo, além de contribuir com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus gestores, trabalhadores e conselheiros 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.

1. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

1.1. Trajetória histórica do debate desenvolvido nas Conferências de Assistência Social sobre trabalho e valorização dos trabalhadores

A Assistência Social tem suas raízes na caridade, na filantropia e na solidariedade religiosa. Essas práticas compreendiam ações paternalistas e/ou clientelistas do poder público, confundindo-se com a benesse, ajuda aos pobres e necessitados, sendo configurada como uma prática e não como política.

A partir da década de 1980, a pressão da sociedade civil no que diz respeito à discussão sobre as políticas sociais, começa a ganhar força. Inicia-se a articulação dos movimentos sociais, principalmente no campo da Assistência Social. Segundo Rizotti (1998) referenciando-se em Cardoso (1994), os movimentos sociais contribuíram para a conformação dos novos arranjos das políticas sociais brasileiras, fazendo sua inserção tanto na gestão quanto no controle social.

A partir da Constituição Federal de 1988, um avanço significativo marca o campo da Assistência Social, pois há o reconhecimento dos direitos humanos. Pela primeira vez o homem brasileiro torna-se sujeito possuidor de direitos e passa a ser tratado como cidadão. A Assistência Social passa à integrar a Seguridade Social.

Em 1995 e 1997 foram realizadas as duas primeiras Conferências Nacionais, que contribuiram para extinção da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), extinta em 1995 por uma Medida Provisória, sendo suas estruturas centrais e regionais incorporadas à Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS), vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

A LBA contava com um grupo de servidores organizados e que buscavam a defesa da Assistência Social enquanto política de direito. Em sua trajetória, a Associação Nacional dos Servidores da Legião Brasileira de Assistência (ANASELBA) teve uma participação intensa no processo constituinte e, posteriormente o debate na formulação da LOAS. O grupo se constituia como ferramenta em que o Estado

implementava ações de assistência. Nesse período, o Governo Federal financiava entidades sociais com verbas, para a manutenção de alguns serviços, por exemplo: serviços de atenção continuada, creches, e internação de idosos.

A I Conferência Nacional de Assistência Social em 1995, abrangiu discussões relativas ao tema "assessoria e treinamento de pessoal". Debatia-se no evento a necessidade de ofertar "treinamentos" aos municípios por parte dos governos federal e estadual, visando à implementação das novas responsabilidades atribuídas àquele ente federativo: "criar conselhos e fundos, formular Planos de Assistência Social e executar programas e projetos". Apesar da Conferência, não definir estratégias concretas de efetivação dos "treinamentos" requeridos, iniciaram discussões sobre o assunto.

Na II Conferência Nacional de Assistência Social, em 1997, as discussões se davam em torno dos debates realizados pelas conferências estaduais quanto à fragilidade na consolidação da gestão descentralizada. A voz dos municípios fez-se ouvir em âmbito nacional, com a aprovação de deliberações importantes para a gestão descentralizada da Política de Assistência Social. Nesse contexto, foi aprovada pelo CNAS, por meio da Resolução nº 204, de 04 de dezembro de 1997, a NOB/SUAS, a qual passou a instituir as CIB e as CIT, como instâncias de debate e pactuação entre os gestores municipais, estaduais e Federal, objetivando a operacionalização da Política e a coordenação federativa das ações de Assistência Social.

Esta Conferência ainda tratou especificamente dos trabalhadores, apontando a necessidade de "realização de concursos públicos para contratação das equipes profissionais em nível municipal, com prazo de efetivação para dezembro de 1998". Fato esse, indicativo de que o lugar do trabalhador na Política de Assistência Social ainda não era tratado como estratégico para a efetivação do novo paradigma e configuração da Assistência Social.

Em 2001, na III Conferência Nacional de Assistência Social, a preocupação com o trabalho e os trabalhadores aflorou como pauta merecedora de tratamento específico. Pontos relevantes foram destaque para os debates e deliberações dessa

Conferência a indicação: a) da necessidade de elaboração e implementação de uma Política Nacional de Capacitação Continuada, com definição de seu público (conselheiros, gestores, profissionais, prestadores de serviços e usuários nas três esferas de governo); e b) do Fundo Nacional de Assistência Social como fonte dos recursos destinados ao financiamento de tal Política. Na oportunidade, aprofundou-se o debate sobre a corresponsabilidade entre os três entes federados no financiamento dos recursos humanos da Assistência Social. Debate por meio do qual, apesar do contexto adverso de aprovação da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000) e do tensionamento do debate político nacional pelo tema da redução dos gastos públicos com pessoal, ousou-se defender a contratação de trabalhadores no setor público como condição necessária à efetivação dos direitos socioassistenciais.

A IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2003, sob o contexto do reordenamento do Ministério da Assistência Social (MAS) para o MDS, representou, por sua vez, um marco na trajetória da Política de Assistência Social, ao definir a diretriz de criação do SUAS. No ano seguinte, o CNAS aprova a Politica Nacional de Assistência Social de 2004, estabelecendo os referenciais técnicos e políticos de universalização da Assistência Social, com base nos princípios da matricialidade sociofamiliar e da territorialidade. Com relação ao tema do trabalho, a Conferência afirmou a necessidade de "contratação de profissionais especializados e de diferentes profissões, por meio de concurso público nas três esferas de governo" e avançou na indicação da necessidade da definição e implantação de planos de carreira, cargos e salários, com ampla participação dos órgãos representativos dos trabalhadores, apontando ainda para o necessário empenho das três esferas de governo no que se refere à estruturação do trabalho e à valorização dos trabalhadores da Assistência Social. A Conferência também enfatiza a necessidade de criação de espaços de diálogo entre trabalhadores e gestores, intitulados como "Fóruns de Formação", e ainda reafirma a demanda pela implementação de uma "Política Nacional de Capacitação".

A V Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2005, aprova o Decálogo

dos Direitos Socioassistenciais, o qual contribuiu para a consolidação da agenda do trabalho e dos trabalhadores na Assistência Social. Agenda em relação à qual surgiram novamente indicações quanto à necessidade de: a) elaboração e implementação de uma "Política Nacional de Capacitação" como estratégia para garantir a qualidade dos serviços; b) ampliação, por meio de concursos públicos, das equipes multi profissionais destinadas a atuar nos órgãos gestores; e c) implementação do plano de carreira, cargos e salários. Ao mesmo tempo foi fortalecida a demanda pela elaboração de uma NOB específica quanto ao tema dos recursos humanos.

Na VI Conferência Nacional, realizada em 2007, tomando por base a NOB-RH/SUAS/2006, é colocado em pauta o tema da Política Nacional de Capacitação, acrescentando-se a preocupação com os "princípios éticos, políticos e profissionais", como diretrizes imprescindíveis ao aprimoramento da gestão do SUAS e à qualidade do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

A VII Conferência Nacional, realizada em 2009, evidenciou a preocupação com a criação de espaços de diálogo entre os trabalhadores da rede socioassistencial, de âmbito governamental e não governamental, a fim de se fortalecer as relações insti tucionais necessárias à consolidação do SUAS e à implementação da NOB-RH/SUAS/2006. Foi reforçado no momento, a necessidade de capacitação dos trabalhadores, agora qualificada como "continuada e permanente". Esse contexto possibilitou também a criação e a organização do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS (FNTSUAS). Com a aprovação da Resolução CNAS n. 109, de 11 de novembro de 2009, que trata da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, a necessidade de elaboração e implementação de uma política de educação continuada e permanente tornou-se mais urgente e imprescindivel. Em 2011, há avanços significativos na area da Assistencis Social: a publicação da Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011, que alterou a LOAS, instituiu o SUAS e estabeleceu, dentre outros objetivos, a implantação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social. Em consonância com as alterações promovidas, a LOAS passou a garantir o que fora deliberado na VI Conferência Nacional de Assistência Social, em

2007, ao autorizar a utilização de recursos do cofinanciamento federal, destinados às ações continuadas da Assistência Social, para o pagamento de profissionais efetivos que integram as equipes de referência. Neste sentido, o CNAS definiu por meio da Resolução nº 32/2011, que poderia ser utilizado o percentual de até 60% do cofianciamento federal, reforçando com isso a lógica do concurso público e da formalização das relações de trabalho no SUAS. No mesmo ano foi publicada a Resolução CNAS nº 17/2011, que ratifica a composição da equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS/2006 e reconhece as categorias profissionais com Ensino Superior, necessárias ao atendimento das especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções de gestão no âmbito do SUAS.

Em 2011 a VIII Conferência Nacional de Assistência Social, tratou os avanços esseciais para a implantação do SUAS. Foram debatidos os temas relativos ao trabalho e aos trabalhadores, tais como: a) a estruturação da Gestão do Trabalho; b) os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); c) o concurso público na área; d) a política de educação continuada e permanente. Sobre os temas, surgem duas deliberações decorrentes da preocupação com a qualificação e valorização do trabalho e dos trabalhadores do SUAS e, por isso, merecem ser citadas: a primeira define a necessidade de "Implantar a Gestão do Trabalho, a partir da NOB-RH/SUAS/2006, nas três esferas de governo e no Distrito Federal, para garantir trabalho qualificado no desenvolvimento das ações do SUAS, com base em diagnóstico do número de trabalhadores necessários em relação à demanda de trabalho existente nos serviços, programas, projetos e benefícios"; e a segunda, define a necessidade de "Constituir uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB-RH/SUAS, com recursos da União, estados, Distrito Federal e municípios, voltada para os trabalhadores, gestores, conselheiros, entidades da rede socioassistencial, orientando-se pelo princípio da profissionalização, da ética e pelo atendimento aos usuários como sujeitos de direitos".

Em 16 de março de 2012, concomitantemente ao processo de elaboração dessa Política Nacional de Educação Permanente, foi insti tuído, por meio da Resolução CNAS n. 08, o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), visando:

a) garantir a oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no que se refere ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) capacitar técnicos e gestores do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; c) induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e ao Distrito Federal; d) aprimorar a gestão do SUAS nos municípios, estados e Distrito Federal. Tomando por base esse histórico, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS materializa as deliberações das conferências sobre o tema, trazendo a gestão do trabalho para o centro da agenda política das instâncias do SUAS.

2. IDENTIFICAÇÃO

2.1. MUNICÍPIO

Município de Paraíso das Águas/MS

Porte Populacional: Pequeno Porte I

O município de Paraíso das Águas está situado na região Norte do Estado de Mato Grosso do Sul, com sede localizada a 280 km da capital. Possui como municípios limítrofes Costa Rica, Água Clara, Chapadão do Sul e Camapuã.

2.2. PREFEITURA MUNICIPAL

CNPJ: 17.361.639.0001/03

Prefeito: Ivan da Cruz Pereira

Mandato do Prefeito: Início 01/01/2017 Término 31/12/2020

Endereço da Prefeitura: Rua Epaminondas Nogueira de Camargo nº 22 – Centro

CEP: 79556-000 Telefones: (67) 3248-1040

E-mail: paraisoxixi@gmail.com

Site: www.paraisodasaguas.ms.gov.br

2.3. ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nome do Órgão Gestor: Secretaria Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania.

N° da Lei de Criação do Órgão: Lei 001 de 09 de janeiro de 2013.

Gestora: Fabiana dos Santos Pinho Pereira

Ato de Nomeação da Gestora: Portaria nº 001 de 1º de janeiro de 2017.

Endereço: Rua Candido Tomaz da Silva, nº 38

Bairro: Centro

CEP: 79556-000

Telefone: (67) 3248-1314

E-mail: assistenciasocialparaiso.ms@gmail.com

Site: www.paraisodasaguas.ms.gov.br

2.4. FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: Lei nº 007 de 15 de janeiro de 2013

Nome da gestora do FMAS: Fabiana dos Santos Pinho Pereira

Lotação: Secretaria Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania.

Nome da ordenadora de despesas do FMAS: Fabiana dos Santos Pinho Pereira

2.5. CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Lei de Criação: Lei nº 006 de 15 de janeiro de 2013

Decreto de Nomeação do Mandato dos Conselheiros 2019 a 2021, nº 468 de 20 de março de 2019.

Endereço do CMAS: Candido Tomaz da Silva, nº 38

Bairro: Centro

CEP: 79556-000

E-mail: cmas@paraisodasaguas.ms.gov.br

Nome da presidente: **Zeula Ferreira de Moraes Furman**

Nome da secretária executiva: **Élita Fernanda dos Santos**

Nº total de membros: 12

I – Representantes do Poder Público Municipal:

Representantes da Secretaria Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania – SMASHC;

Titular: **Celismar Pereira de Almeida**

Suplente: **Izabel Maria Munari**

Representantes da Secretaria Municipal de Saúde – SEMS;

Titular: **Rosiney Carvalho da Cruz**

Suplente: **Ana Paula de Azevedo Lima**

Representantes da Secretaria Municipal de Educação, Esporte Cultura e lazer – SEMECEL;

Titular: **Sara Cristina de Souza Silva**

Suplente: **Eva Elete Alves Leite**

II – Representantes da Sociedade Civil:

Representantes de usuários dos serviços socioassistenciais da Proteção Social Básica;

Titular: **Simone de Aquino Dias**

Suplente: **Vivia Maria Semeão Costa**

Representantes de usuários dos serviços socioassistenciais da Proteção Social Especial;

Titular: **Roseli Pereira dos Santos Telis**

Suplente: **Valéria Vilella Ferreira**

Representantes dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social – SUAS;

Titular: **Zeula Ferreira Furman**

Suplente: **Lucileila da Silva Borges**

3 - OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GERAL

Institucionalizar, em âmbito municipal, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo mecanismos, através de ações de formação e capacitação para os profissionais que atuam nas funções essenciais do Sistema Único de Assistência Social, de gestão, de provimento de serviços, programas, projetos/benefícios e controle social, para que os trabalhadores possam operacionalizar as demandas da política de assistência social com qualidade, eficiência e eficácia.

3.2. - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ofertar aos trabalhadores da rede socioassistencial, ações de formação e capacitação adequadas às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- Trabalhar para o fortalecimento do compromisso ético-politico e direção teórico-metodológica dos trabalhadores da rede socioassistencial e conselheiros.
- Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- Desenvolver junto aos conselheiros de Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- Ofertar aos trabalhadores os Percursos Formativos e as respectivas ações de formação e capacitação, adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- Ofertar aos conselheiros de Assistência Social os Percursos Formativos e as respectivas ações de formação e capacitação, adequados às qualificações requeridas para o exercício do controle social;
- Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado

contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;

- Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS;

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

4 - DIAGNOSTICO SOCIOTERRITORIAL

4.1 Informações Demográficas

Paraíso das Águas é um município brasileiro do Estado de Mato Grosso do Sul localizado na região Centro-Oeste. Emancipado em 30 de setembro de 2003 pelo governo estadual, após plebiscito realizado em Água Clara, Costa Rica e Chapadão do Sul, através da Lei Estadual 2.679/03. Em 03 de dezembro de 2009 o Ministro do Supremo Tribunal Federal Ricardo Lewandowski anunciou a criação do município.

Latitude: 19º 3’ 8” S.

Longitude: 52º 58’ 6” W.

Altitude: Aproximadamente 600m.

Clima: Clima úmido (Sul) e Clima subúmido (Norte).

Vegetação: Savana arborea aberta.

Pluviosidade: 1.750 a 2.000mm.

Número de Habitantes: 5.654 – Fonte: IBGE 2020.

Número de eleitores: 4084 - Fonte -TRE MS, 2020.

Data da Emancipação: 30 de setembro de 2003, através da Lei Estadual nº 2.679/03.

Data da Instalação: 1ª de janeiro de 2013.

Área do município em Hectares (Km²): 506.097,34.

Distância da sede do município até a capital: 280 km.

Principais Rios: Sucuriú, Rio Verde, Paraiso e São Domingos.

Principal Rodovia Federal: BR -060

Principais Rodovias Estaduais: MS-316, 320, 324A, 324B e 425.

4.1.1. Distrito de Bela Alvorada

O acesso da sede do município até o Distrito de Bela Alvorada é de 30 km, passando pela BR - 060. Número de habitantes e de 1.188, conforme Censo 2010.

4.1.2. Distrito de Pouso Alto

O acesso da sede do município até o Distrito de Pouso Alto é de 58 km, passando pelas rodovias MS 316 e 320. Número de habitantes e de 1.030, conforme Censo 2010.

4.2. Serviços Socioassistenciais existentes no Município

Proteção Social Básica:

- Centro de Referência de Assistência Social – CRAS;
  - Serviço de Proteção e Atenção Integral à família (PAIF);
  - Cadastro Único e Programa Bolsa Família;
  - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV;

Proteção Social Especial de Média Complexidade

- Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS
  - Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Família e Indivíduos (PAEFI);
  - Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços a Comunidade (PSC)

Programas de transferência de renda Estadual

- Programa Estadual Vale Renda;

Serviços de Saúde existentes no município

- ESF Paraíso - Aristóteles Garcia Vida;
- Posto de Saúde Bela Alvorada - Roberto Araújo dos Santos;
- Posto de Saúde Pouso Alto - Oli Garcia Leal;
- Policlínica;
- Setor de Controle de Endemias e Vetores;
- Setor de Vigilância Sanitária;
- Setor de Regulação de Exames.

4.3 Órgão Autônomo de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente

- Conselho Tutelar;

4.4 Conselhos Municipais de Direitos:

- Conselho Municipal de Direitos da Criança e Adolescente - CMDCA;
- Conselho Municipal de Direitos do Idoso - COMDIPA;

4.5 Órgãos Colegiados de Controle Social Intersetoriais

- Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS;
- Conselho Municipal de Saúde – CMS;
- Comitê de Combate ao Aedes Aegypti;
- Conselho Municipal do FUNDEB;
- Conselho Municipal de Alimentação Escolar – COMAE;
- Conselho Municipal de Meio Ambiente – COMMAPA;
- Comitê Gestor do Fundo Municipal de Investimentos Sociais - CGFMIS;
- Conselho Municipal Gestor de Habitação e Interesse Social - CMGHIS;
- Conselho Municipal de Desenvolvimento Econômico;
- Conselho Municipal de Turismo – COMTUR;
- Conselho Municipal de Desenvolvimento Rural Sustentável – CMDRS;
- Conselho Municipal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto.

4.6 Aspectos econômicos

A principal atividade econômica do município é Agricultura, estimada em 80.000 hectares na safra de 2014, além da Silvicultura (seringueira e eucalipto), Pecuária de Corte e de Leite, IACO (Indústria de Álcool), Frigorífico Uniboi, Pedreira Angular,

Laticínio Imbaúba, Água Limpa Armazéns Gerais (armazém de grãos), COPAMIS (Cooperativa Agrícola Mista Sucuriú), COPPER (Cooperativa Agrícola Mista de Alvorada do Sul Ltda), duas PCHs (Pequena Central Hidrelétrica) no Rio Sucuriú, Comércios e Prestação de Serviços.

4.7 Educação

O Município conta com 5 escolas, sendo 4 escolas Municipais e uma escola Estadual 1400 alunos matriculados na rede municipal.

- Escola Professora Lizete Rivelli Alpe – Polo: 548 alunos
- Creche Jovina dos Santos Pinho: 65 alunos
- Escola Municipal Joaquim Cândido: 345 alunos
- Escola Municipal Avó Neguinha Polo Extensão Jucelino Ferreira Guimarães: 161 alunos
- Escola Estadual Vereador Kendi Nakai: 298 alunos

4.8 Aspectos Habitacionais, Saneamento Básico e Infraestrutura

O município de Paraíso das Águas tem rede de água tratada e encanada em 100 % das residências.

4.9 Trabalho e Renda

No que diz respeito ao trabalho e renda, em Paraíso das Águas de acordo com o IBGE o salário médio dos trabalhadores formais[1] em 2015 era de 3,1 salários mínimos.

4.10 Cadastro Único e Programa Bolsa Família e Cadastro Único

O Bolsa Família é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias extremamente pobres (com renda mensal de até R$ 95,00 por pessoa) ou pobres (com renda mensal de R$ 95,01 a R$ 178,00 por pessoa), identificadas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal.

4.11 Gestão dos benefícios

De acordo com a Secretaria Nacional de Renda e Cidadania (SENARC) do Ministério de Desenvolvimento Social (MDS), através de relatório extraído em 29 de outubro de 2017, há 194 famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família.

De acordo com o estudo realizado, essas famílias beneficiárias equivalem, aproximadamente, a 28,35% do total da população estimada[2] do município de 5.350 pessoas acordo com IBGE, e inclui 41 famílias que sem o programa, estariam em condição de extrema pobreza.

Periodicamente, o Ministério da Cidadania convoca as famílias beneficiárias do PBF para atualizarem seus cadastros nos processos de Revisão Cadastral e Averiguação Cadastral. Em cada um desses processos, as famílias são organizadas em grupos, com prazos diferenciados para a atualização cadastral. Na Revisão Cadastral são convocadas as famílias que estão sem atualizar o cadastro há mais de 24 meses.

O pagamento do Bolsa Família é operado pela instituição financeira Caixa Econômica Federal (CAIXA), que é responsável pela emissão e entrega dos cartões e pelo atendimento aos beneficiários em seus canais de pagamento: agências, correspondentes lotéricos e correspondentes CAIXA. O município possui, atualmente, 01 canal de pagamento.

- **O Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal**

O Cadastro Único é o sistema que registra as informações sobre cada família de baixa renda, identificando seus membros e suas condições econômicas e sociais. O governo federal utiliza os dados do Cadastro Único para conceder benefícios de programas sociais, como: Tarifa Social de Energia Elétrica, Benefício de Prestação Continuada (BPC), Programa Bolsa Família, entre outros.

4.12. Benefício de Prestação Continuada - BPC ao Idoso e a Pessoa com Deficiência

O município de Paraíso das Águas também apresenta perfil de população idosa e pessoas com deficiência cobertas pelo BPC. De acordo com o Ministério da Cidadania

[2] *População estimada:* IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1º de julho de 2017.

existem 75 pessoas beneficiárias ativas.

5. NECESSIDADE DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

5.1. PERSPECTIVA PEDAGÓGICA

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente, a perspectiva pedagogica baseia-se nas seguintes diretrizes:

• A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais;

• O princípio da interdisciplinaridade;

• O princípio da aprendizagem significativa;

• O princípio da historicidade;

• O desenvolvimento das capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

5.2. PERCURSOS FORMATIVOS

- Gestão do SUAS;
- Provimento de Serviços e Beneficios Socioassistenciais;
- Provimento de Serviços da Proteção Social Especial;
- Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

6. LEVANTAMENTO DE DADOS

6.1. PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS NO MUNICÍPIO

Para levantamento das necessidades de formação e capacitação no município de Paraíso das Águas, foi aplicado um questionário voltado para equipe de trabalho, sendo observado alguns aspectos relevantes:

A Secretaria Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania do município de Paraíso das Águas conta atualmente com 27 profissionais. Destes, 20 participaram da pesquisa.

- Faixa etária dos trabalhadores

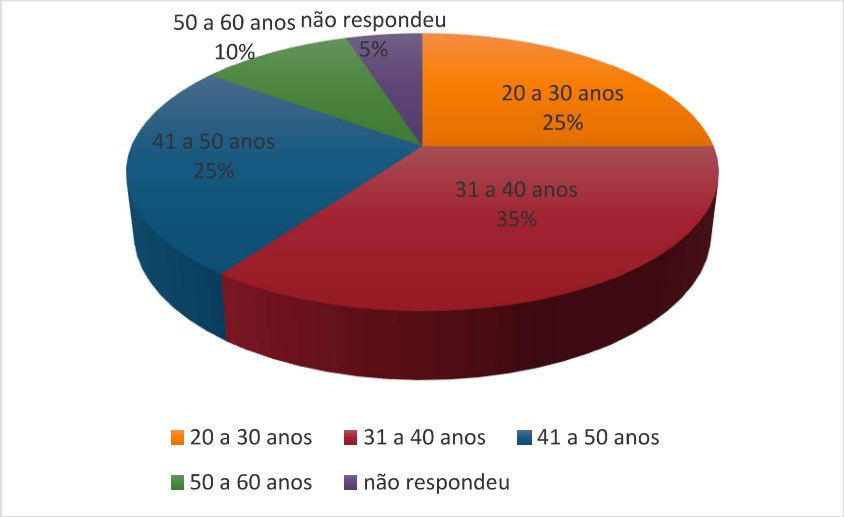
5 pessoas têm idade entre 20 e 30 anos

7 pessoas têm idade entre 31 e 40 anos

5 pessoas têm idade entre 41 e 50 anos

2 pessoas têm idade entre 50 e 60 anos

1 pessoa não respondeu à questão.

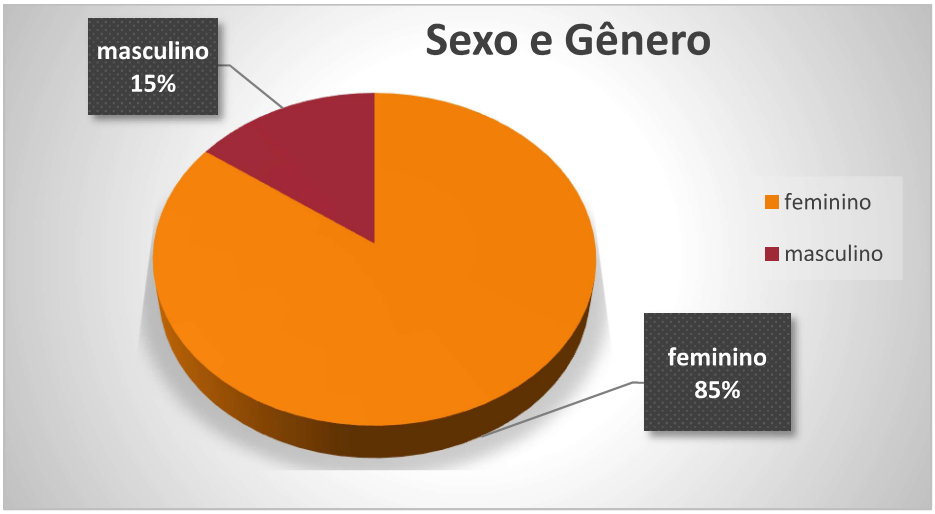


- Deficiências

Nenhum dos servidores possui deficiência (s), auditiva, visual, intelectual, física ou múltipla.

- Sexo biológico e gênero:

Dos traballhadores pesquisados, 17 (dezessete) são sexo/gênero feminino e 3 (três) do sexo/gênero masculino.



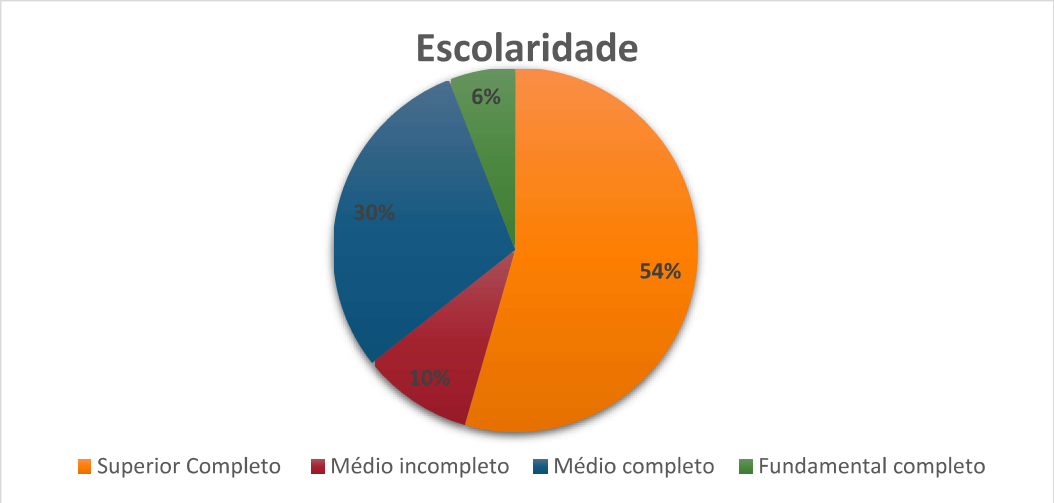
- Nível de Escolaridade

1 dos trabalhadores possui nível fundamental completo;

2 trabalhadores possuem nível médio incompleto;

6 trabalhadores possuem nível médio completo;

11 trabalhadores possuem nível superior completo com formação nos cursos de Psicologia; Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos; Bacharelado e Licenciatura em Educação Física; Nutrição; Ciência Contábil; Recursos Humanos; Pedagogia e Serviço Social.

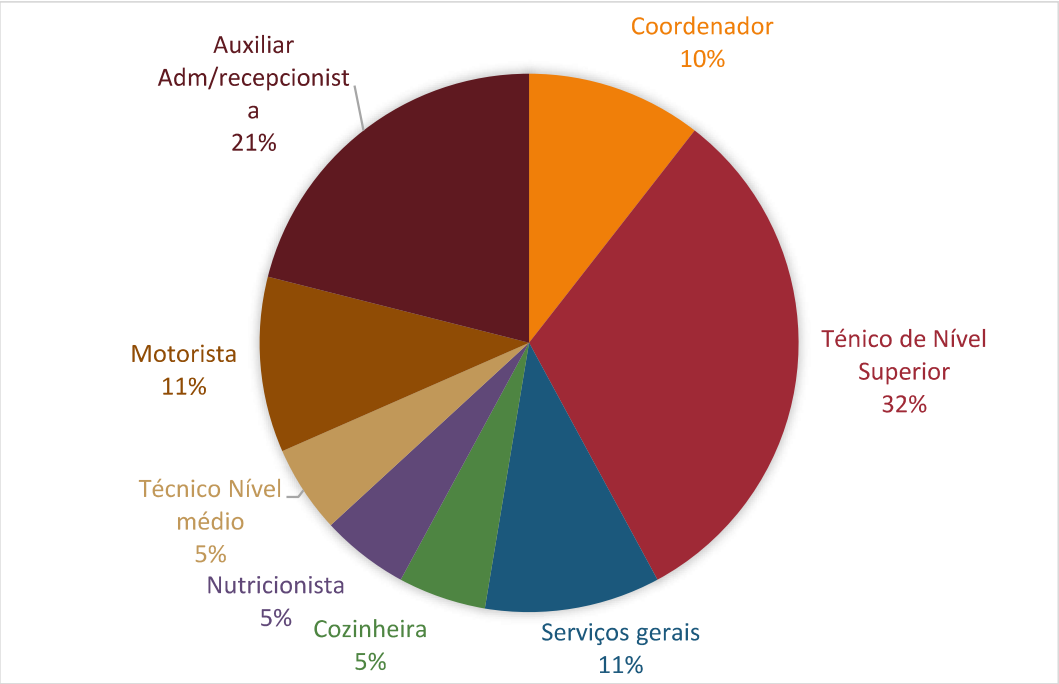


- Aperfeiçoamento profissional

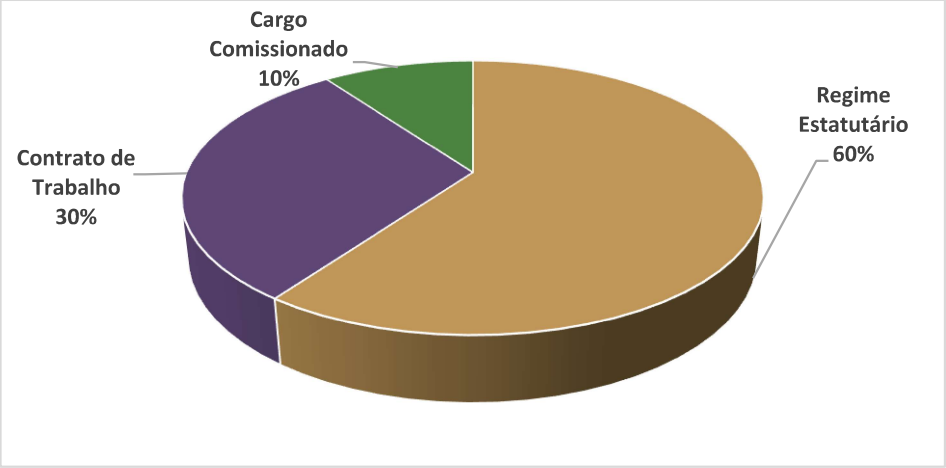
Dos 20 trabalhadores pesquisados, 4 possuem especialização em áreas como:

- Vigilância sanitária e controle de qualidade dos alimentos;
- Serviço Social aplicado à família;
- Política e Gestão de Serviço Social;

- Funções desempenhadas no SUAS

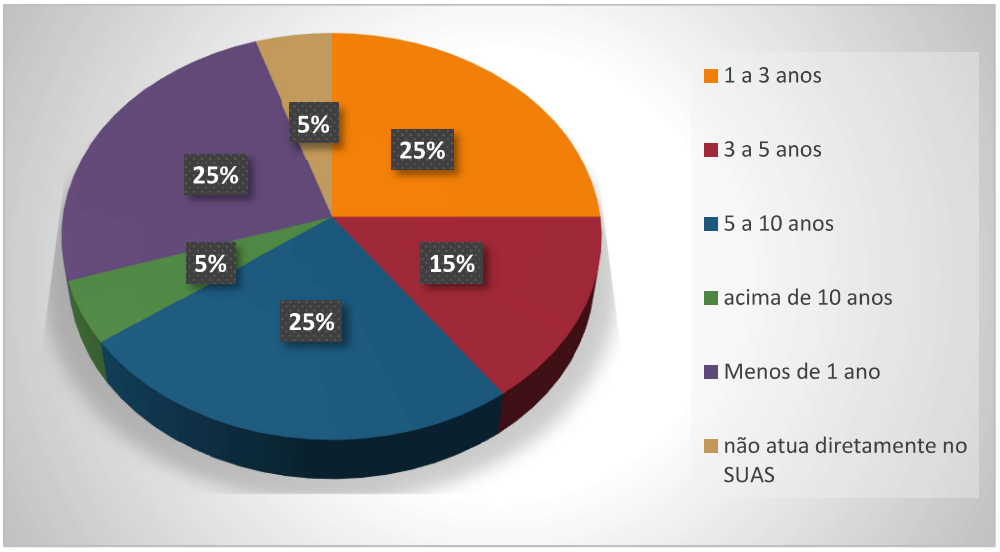


- Vínculo Empregatício dos trabalhadores do SUAS no município



- Tempo de experiência no Sistema Único de Assistencia Social

Na questão em que indagamos sobre o tempo de experiência do trabalhador no Sistema Único de Assistência Social, observamos o seguinte percentual:



- Carga Horária de Trabalho

Dos trabalhadores que participaram da pesquisa, 18 (dezoito) trabalham 40 horas semanais e 2 (dois) trabalham 20 horas semanais.

No questionário aplicado, perguntamos sobre a participação em capacitações a distância na modalidade EAD ou semipresenciais. Apenas 2 (dois) dos trabalhadores afirmaram ter participado de capacitações em tal modalidade, oferecido pelo Governo Estadual e Federal, com os seguintes temas:

- Elaboração de Plano de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – 20 h;
- Medidas socioeducativas em meioaberto – 40 h;
- Controle Social – 32 h;
- Conselheiros Tutelares: importantes atores no combate ao trabalho infantil – 20 horas;
- Conselhos dos direitos da criança e do adolescente – 20horas;
- Formação de Conselheiros: Conselheiros Tutelares – 20h;
- Conselheiros Tutelares: importantes atores no combate ao trabalho infantil edição V – 20 h;
- Capacitação de Conselheiros Tutelares – 40 h;
- Controle Social – 40 h;
- Webnário – 8 h;

Em relação a ferramenta de trabalho para capacitações na modalidade EAD ou semipresenciais com temas voltados a temática do Sitema Único de Assistência Social, obtivemos as seguintes respostas:

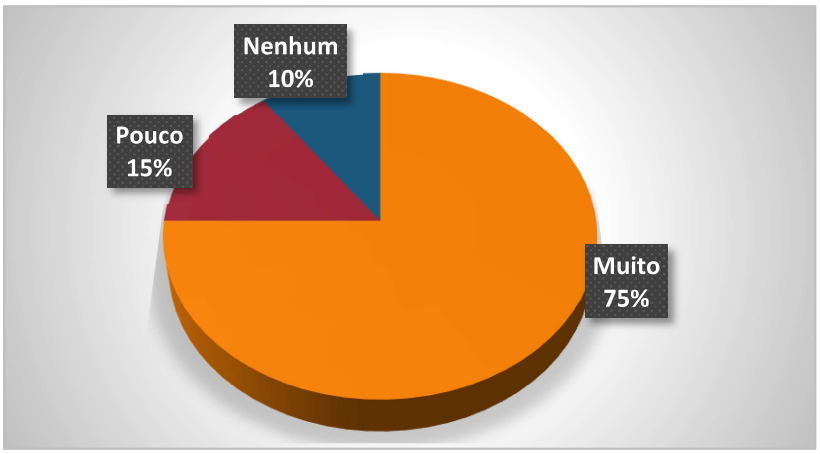
- 30% dos trabalhadores afirmaram ter computador no trabalho e em casa;
- 35% dos trabalhadores afirmaram ter computador exclusicamente no trabalho;
- 5% dos trabalhadores afirmaram ter computador somente em casa;
- 30% dos trabalhadores, afirmaram não dispor de computador para esta modalidade de capacitação em casa e no trabalho.

Nos últimos dois anos, 3 (três) dos trabalhadores questionados, afirmaram ter participado de capacitações presenciais ofertadas pelo Governo Federal e Estadual, em outro município, sobre os temas:

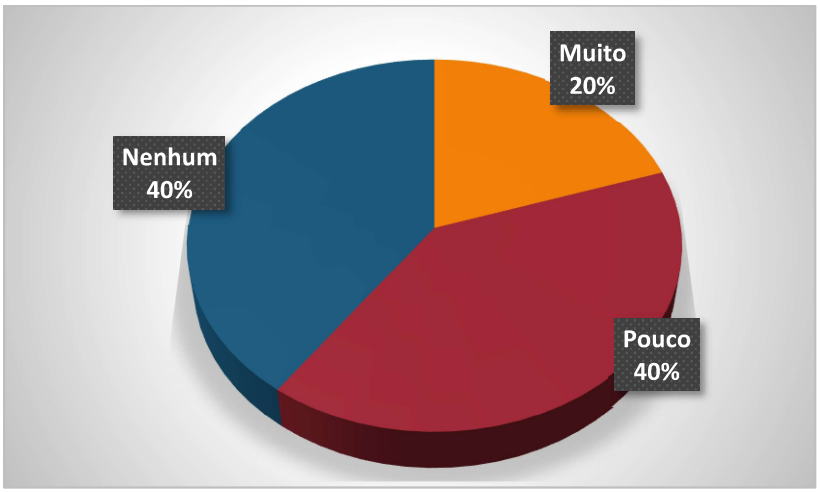
- Seminário sobre os desafios do Serviço de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas – LA/PSC – 16h.
- Atualização e oferta dos serviços da Proteção Social Especial – 40h;
- Oficina de Capacitação de Multiplicadores para utilização do Prontuário SUAS – 16h;
- SICON CADUNICO – PBF – 20h;
- Gestão do trabalho e Educação Permanente no SUAS – 4h
- Ciclo Estadual sobre as práticas dos Conselheiros Tutelares – 8h.

Em relação a preferência de modalidade para as capacitações, observa-se o grau de interesse dos trabalhadores conforme os gráficos:

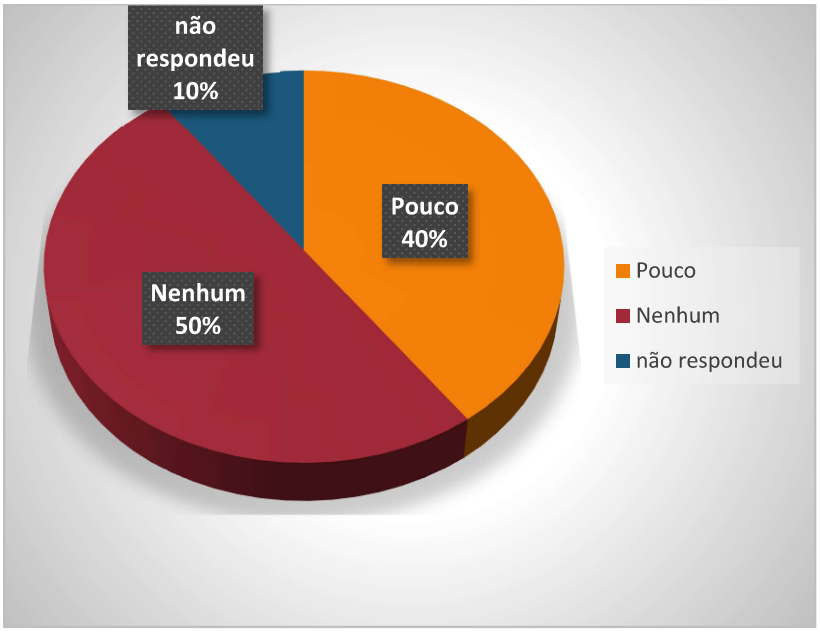
GRAU DE INTERESSE EM CAPACITAÇÕES PRESENCIAIS



GRAU DE INTERESSE EM CAPACITAÇÕES SEMIPRESENCIAIS



GRAU DE INTERESSE EM CAPACITAÇÕES A DISTÂNCIA



Diante dos gráficos apresentados, observa-se que a maioria dos servidores têm interesse por capacitações na modalidade presencial.

Considerando as diretrizes de Educação Permanente no SUAS e o nível de conhecimento dos técnicos (ensino fundamental, médio e/ou superior), dentre os temas ofertados para o aprimoramento de sua prática profissional, foram selecionados os seguintes, elencadas por ordem de prioridade:

- Sistema Único de Assistência Social (SUAS)
- Atendimento ao público
- Cidadania, Participação e Controle Social
- Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (PAIF, SCFV, PAEFI, LA PSC, etc)
- Financiamento da Assistência Social
- Política Nacional de Assistência Social
- Redes de Atendimento e sua Articulação
- Sistema de Garantia de Direitos
- Território e Redes Sociais
- Trabalho em rede
- Busca ativa e metodologias para abordagem social
- Diretrizes para a implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS)
- Gestão de Projetos
- Planejamento Social
- SUAS: integração de serviços, benefícios e transferência de renda++
- Vigilância Socioassistencial
- Introdução ao diagnóstico socioterritorial
- Introdução ao Monitoramento e Avaliação
- Noções Introdutórias de Direitos Humanos
- Introdução às Políticas Sociais

Ainda sobre as diretrizes de Educação Permanente no SUAS e o nível de conhecimento que os técnicos possuem atualmente, as capacitações consideradas necessárias para o aprimoramento da prática profissional para qualquer nível de formação (ensino fundamental, médio e/ou superior) no Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS, elencadas por ordem de prioridades foram:

- Constituição e Legislações referentes a direitos de segmentos (criança e adolescente, idoso, pessoa com deficiência, população negra, população de rua, população indígena, população quilombola, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, dentro outras)
- Metodologias Aplicadas ao Atendimento a Mulheres em Situação de Violência
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosa
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias
- Introdução ao conhecimento sobre o Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos – PAEFI
- Trabalho interdisciplinar e gerenciamento de conflitos em equipe
- Introdução ao Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências
- Direitos sociais
- Violências e violações de direitos
- Introdução ao conhecimento sobre o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF
- Álcool e outras drogas
- Noções do trabalho com grupos conforme especificidades (por ciclo de vida, faixa geracional, gênero, pessoas com deficiência, étnica e outras+++
- Oratória – nível básico
- Técnicas e instrumentos de registro de informações
- Metodologia de trabalho com família
- Metodologia de Busca Ativa de Beneficiários

- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado em Abordagem Social
- Trabalho Infantil
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de MSE de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade
- Metodologias aplicadas ao Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua
- Metodologias aplicadas ao Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora+
- Planejamento Social
- Violência Urbana e Violência Intrafamiliar
- Migração e fronteira
- Gênero
- Serviço de Acolhimento Institucional
- Convenções Internacionais

Considerando as diretrizes de Educação Permanente no SUAS e o nível de conhecimento que o trabalhador possui atualmente, as capacitações que consideraram necessárias para o aprimoramento da prática profissional exclusivamente para Nível de Formação com Graduação (ensino superior) na área de atuação: Gestão do SUAS/Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS/Controle Social, elecandas por ordem de prioridades foram:

- Atualização em Gestão Orçamentária e Financeira dos Recursos da Assistência Social
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Básica
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Especial de Média Complexidade
- Atualização e Acompanhamento dos Sistemas Rede SUAS/MS e CAD- SUAS
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade
- Metodologias Aplicadas ao Atendimento a Mulheres em Situação de Violência (Aperfeiçoamento)

- Relação entre o SUAS e os Órgãos do Sistema de Justiça
- Oratória – nível avançado
- Atualização em Vigilância Socioassistencial, Planejamento, Avaliação e Monitoramento para o aprimoramento do SUAS
- Atribuições da Equipe de Referência do SUAS e o desafio da Interdisciplinaridade
- Prontuários, Laudos e Pareceres no SUAS
- Escuta especializada no SUAS
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas(Aperfeiçoamento)
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas(Aperfeiçoamento)
- Espaços de Negociações, Pactuações, Deliberações e Controle Social no SUAS
- Metodologias de Trabalho com Povos e Comunidades Tradicionais (Aperfeiçoamento)
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de MSE de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade (Aperfeiçoamento)
- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado para Pessoas em Situação
- Metodologias Aplicadas aos Serviços de Acolhimento em Família Acolhedora (Aperfeiçoamento)
- Atualização em Proteção Social Especial no Contexto de Emergência e Calamidade Pública
- Redação Oficial com foco na elaboração de documentos
- Atuação da Política de Assistência Social no Contexto dos Fluxos Migratórios
- Orientação ao acesso ao mundo do trabalho. (Acessuas)
- Orientações Técnicas sobre Escuta Especializada no âmbito do SUAS+
- Metodologias de Trabalho com Povos e Comunidades Tradicionais (Aperfeiçoamento)

- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado em Abordagem Social (Aperfeiçoamento)
- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado em Abordagem Social (Aperfeiçoamento)

Na execução dos serviços, as dificuldades internas apontadas pelos profissionais foram elencadas por ordem de marcações:

- Falta de recursos humanos;
- Relacionamento interpessoal entre a equipe/membros do Conselho;
- Desconhecimento da legislação pertinente ao Serviço/Conselho;
- Rotatividade da equipe de referência/membros do Conselho;
- Falta de entendimento sobre as atribuições na execução do Serviço;
- Ausência/insuficiência de protocolos internos;
- Interferência política;
- Falta de planejamento nas ações.

Para superação das dificuldades apontadas acima, os servidores opinaram sobre as estratégias que deveriam ser adotadas, dando as seguintes sugestões:

- Reuniões com a rede para o estreitamento das opinioes entre os profissionais;
- Cursos de relacionamento interpessoal;
- Cedência ou contratação de assessoria jurídica para atendimento de usuários e para sanar as dúvidas da equipe técnica;
- Contratação de equipe volante;
- Não rotatividade da equipe;
- Contratação de pessoal para obtenção de equipe mínima completa efetivamente em cada setor.

Na execução do Serviço, as potencialidades internas existentes apontadas foram:

- Estudo de caso realizados periodicamente;
- Reuniões de equipe realizado periodicamente;

- Estabelecimento de protocolos internos.

As dificuldades apontadas do Serviço na interlocução com a rede socioassistencial e intersetorial foram:

- Ausência/insuficiência de fluxos e protocolos entre os serviços da rede socioassistencial e intersetorial;
- Falta de conhecimento da legislação do SUAS;
- Dificuldade na referência/contrarreferência;
- Interferência política.

Na interlocução deste Serviço com a rede socioassistencial e intersetorial, as potencialidades apontadas foram:

- Reunião de rede realizada periodicamente
- Estabelecimento de fluxos e protocolos com a rede socioassistencial e intersetorial

Referente a participação em Conselho (s) Municipal (is):
2 (dois) servidores integram o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA;

5 (cinco) servidores integram o Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS;

7 (sete) servidores integram outros conselhos: CONDIPA/FUNDEB/Comitê Gestor do Fundo de Investimento Social –servidores

Não participam de Conselhos – 11 servidores

Nenhum servidor participou de Editais para disseminação de boas práticas no SUAS.

Apenas 1 (um) dos servidores ministrou capacitações/cursos/seminários/supervisão técnica em nível local ou em outros Municípios;

Apenas 2 (dois) dos servidores entrevistados têm interesse em ministrar capacitações cursos/seminários/supervisão técnica no município;

Nenhum dos servidores participaram de Editais para inscrição de projetos para captação de recursos;

Nenhum dos servidores já publicou artigos ou trabalhos similares em Revistas/Livros ou em Plataformas online.

7. DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Os tipos de ação de formação e capacitação aqui expostos foram elaborados a partir das orientações da Política Nacional de Capacitação Permanente do SUAS.

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

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS:

   Este Percurso Formativo engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais:

   Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional 43 desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de

problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS: Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

I – Capacitação Introdutória:

Tem a finalidade de promover o nivelamento de competências a todos os atores envolvidos no processo de consolidação do SUAS no município de Paraíso das Águas.

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

As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação.

No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitações específicas, não obstando, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

II – Capacitação de Atualização:

Visa o aprimoramento ou apresentação de novos saberes técnicos científicos. As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação, a partir das demandas e necessidades da gestão, serviços e benefícios.

Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária de duração entre 40 e 100 horas, conforme a necessidade, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências

necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

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

III – Supervisão Técnica:

A Resolução nº 6, de 13 de abril de 2016 – Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanetne do SUAS – PNEP/SUAS.

Tem por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. Será realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho, visando à formulação e experimentação prática de alternativas, solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas

relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

Para o desenvolvimento desse plano, foram organizadas ofertas com ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento das competências aplicadas ao trabalho. As ofertas deverão considerar ações de gestão que pretendem melhorar as relações de trabalho, considerando funções, atribuições, fluxos e desempenho, otimização do trabalho, estrutura de recursos humanos e físicos.

As ações da educação continuada se referem ao prosseguimento da formação inicial, objetivando o aperfeiçoamento profissional e atualização. E, por fim, ações de educação coletiva levam em consideração as trocas de experiências entre as áreas, exemplos: Roda de conversa, criação de espaços de compartilhamento, reuniões intersetoriais etc.

Será realizado processo licitatório para contratação de profissionais capacitados para realizar alguma das capacitações, além disto, buscaremos parcerias com a Gestão Estadual e de outros muncícipios para efetivação dos modulos de capacitação.

- Conteúdos propostos para capacitação presencial Modulo I – Introdução

Tema	Público
➢ Percurso histórico, princípios, e diretrizes da Política de Assistência Social	Trabalhadores do SUAS; Conselheiros Tutelares; Membros dos Conselhos Municipais.

- Conteúdos propostos para capacitação presencial Modulo II – Básico

Tema	Público
➢ A participação da Sociedade Civil e dos usuários no Conselho de Assistência Social	Membros de Conselhos Municipais; Trabalhadores do SUAS.
➢ Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais	Trabalhadores do SUAS; Conselheiros Tutelares;

	Membros de Conselhos Municipais.

- Conteúdos propostos para capacitação presencial Modulo III – Avançado

Tema	Público
➢ Legislação da Política Nacional de Assistência Social; ➢ Norma Operacional Básica/SUAS; ➢ Tipificação e Regulação de parceria da política de Assistência Social no município de Paraíso das Águas; ➢ Normas Técnicas dos Serviços Socioassistenciais: Proteção Social Básica e Proteção Social Especial; ➢ Intersetorialidade – Trabalho em Rede;	Trabalhadores do SUAS; Conselheiros Tutelares; Membros de Conselhos Municipais.

- "Cursos e capacitações ofertados para a rede – opcionais"

Temas
Oratória
Operador de Computador
Designer Gráfico
Atendimento ao Público
Redação Oficial com foco na elaboração de documentos
Relações Interpessoais

8. CERTIFICAÇÃO

Os certificados deverão ser submetidos a processo específico de validação por parte dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS.

9. ORÇAMENTO

O fianncimaneto das ações de Educação Permanente e Gestão do Trabalho serão custeadas com os recursos:

- IGD/SUAS – ações de Gestão do Trabalho e Educação Permanente;
- IGD/PBF – financiamento de ações de capacitação do Programa Bolsa Família e/ou de Proteção Social Básica;
- Recursos próprios (Municipal).

10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das ações de formação e capacitação que serão realizadas, tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento. Tal fator é essecial para o processo de implementação desta Política Municipal de Edução Permanente.

A Comissão de elaboração, monitoramento e avaliação, realizará a implementação do Plano Municipal de Educação Permanente, bem como, seus resultados.

Será proposto ao fim de cada ação, uma avaliação individual dos participantes para que a comissão possa registrar de forma sistemática os dados obtidos para o aprimoramento dos instrumentos de gestão do SUAS.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Presidência da República. Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Lei nº 7.742, de 7 de Dezembro de 1993.

Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Assistência Social (PNAS) - Brasília, Secretaria Nacional de Assistência Social.

Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. NOB/SUAS - Resolução do CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005, publicada no DOU. Brasília

Resolução CNAS nº 109 de 11 de novembro de 2009, que dispõe sobre a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistênciais;

Resolução CNAS Nº 4, de 13 de março de 2013 que Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – PNEP/SUAS.

A Resolução CIT nº 01, de 7 de fevereiro de 2013, que dispõe sobre o Reordenamento do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV, no âmbito do Sistema Único da Assistência Social – SUAS, pactua os critérios de partilha do cofinanciamento federal, metas de atendimento do público prioritário e, dá outras providências.

IBGE, site, informações da cidade de São Gabriel do Oeste https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/sao-gabriel-do-oeste/panorama.